



Allegato A-A.1)

COMUNE DI ANDRIA

Piano delle Performance
2022-2024

Indice

1. Presentazione del Piano

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

2.1 Chi siamo

2.2 Cosa facciamo

2.3 Come operiamo

3. Identità

3.1 L'amministrazione "in cifre"

3.2 Mandato istituzionale e Missione

3.3 Albero della *performance*

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno

4.2 Analisi del contesto interno

5. Priorità Politiche

6. Il *Cascading* (processo a cascata): dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1 Obiettivi assegnati ai singoli Settori

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *performance*

1. Presentazione del Piano

Il Piano delle Performance del Comune di Andria presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente Comunale alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Istituzione, costituisce uno strumento organizzativo – gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'Ente in connessione con il Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di Previsione Finanziario.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali e, nell'intenzione del legislatore, consente di fronteggiare in modo *permanente, sistemico ed unitario* le discontinuità ambientali e organizzative.

In quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Nelle previsioni normative, il documento si compone di due sezioni: la *Sezione Strategica (SeS)* e la *Sezione Operativa (SeO)*. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

1.1. La programmazione del Comune di Andria.

Dopo circa un anno e mezzo di commissariamento del Comune di Andria, si sono svolte, nelle giornate del 20 e 21 settembre 2020 le elezioni amministrative che, seguite dal ballottaggio del 5 ottobre 2020, hanno portato al rinnovamento della compagine politica e, dunque, degli organi di indirizzo politico.

Di seguito si fornisce una rappresentazione degli stessi in formato tabellare, aggiornata all'attualità.

GIUNTA COMUNALE		
Carica	Nominativo	In carica dal
SINDACO	Avv. Giovanna Bruno	13/10/2020
ASSESSORATO ALLA TRASPARENZA Assessore alla “Programmazione economica, Bilancio, Tributi, Società Partecipate”	Pasquale Vilella	19/04/2022
ASSESSORATO ALLA SICUREZZA Assessore alla “Polizia Locale; Affari generali; Personale; Mobilità; Avvocatura”	Pasquale Colasuonno	31/10/2020
ASSESSORATO ALLE RADICI Assessore alle “Attività Produttive; Marketing territoriale; Agricoltura; Turismo; Valorizzazione di Castel del Monte e Territorio Murgiano”	Cesareo Troia	31/10/2020
ASSESSORATO ALLA BELLEZZA Assessore alla “Cultura; arte; Beni Culturali; Sport”	Daniela Di Bari	31/10/2020
ASSESSORATO ALLA PERSONA Assessore alle “Politiche Sociali; Pubblica Istruzione”	Addolorata Conversano	31/10/2020
ASSESSORATO AL QUOTIDIANO Assessore ai “Lavori Pubblici; Manutenzione e Patrimonio; Ufficio Casa”	Mario Loconte	31/10/2020
ASSESSORATO ALLA VISIONE URBANA Assessore all' “Urbanistica; Edilizia Privata; Controllo del Territorio; Rigenerazione Urbana”	Anna Maria Curcuruto	31/10/2020
ASSESSORATO AL FUTURO Assessore alle “Politiche Giovanili; Innovazione Tecnologica”	Viviana Rosaria Di Leo	31/10/2020

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE	
Avv. Giovanna BRUNO	Sindaco
Dott. VURCHIO Giovanni	Presidente del Consiglio Comunale
MARCHIO ROSSI Lorenzo	PD
ADDARIO Giovanni	PD
SANGUEDOLCE Gianluca	PD
Avv. DI LORENZO Michele	PD
ASSELTU Grazia	PD
FORTUNATO Luigia	PD
Dott. LEONETTI Nunzia	ABC
Avv. LOSAPPIO Raffaele	ABC
FARINA Cosimo Damiano	ABC
Dott.ssa MAIORANO Daniela Iolanda Antonia	ABC

SGARRA Emanuele	ABC
SINISI Marianna	Andria Lab 3
Dott. BRUNO Francesco	Andria Lab 3
Rag. CANNONE Salvatore	Andria Lab 3
Per. Ind. VILELLA Giovanni	Andria Lab 3
Avv. MATERA Tommaso	Andria Lab 3
MONTRONE Vincenzo	Futura Rete Civica Popolare
Dott. MALCANGI Mirko	Futura Rete Civica Popolare
BARTOLI Michele	Futura Rete Civica Popolare
Avv. CORATELLA Michele	Movimento 5 Stelle
FARAONE Addolorata	Movimento 5 Stelle
CORATELLA Vincenzo	Movimento 5 Stelle
DI PILATO Pietro	Movimento 5 Stelle
Avv. SCARMACIO Antonio	Scarmacio Sindaco
CIVITA Nicola	Gruppo Misto
Dr. BARCHETTA Andrea	Fratelli d'Italia
Dott. GRUMO Gianluca	Lega Salvini Puglia
FRACCHIOLLA Donatella	Forza Italia
Dott. MARMO Nicola	Lista Civica
Avv. DEL GIUDICE Luigi	Movimento Pugliese Ambiente Club
Geom. FISFOLA Marcello	Andria Nuova

La nomina degli Organi Politici ha prodotto inevitabili effetti sul processo di programmazione, con una ridefinizione delle priorità politiche sulla base delle nuove Linee di Mandato del Sindaco approvate dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. n. 2 del 9 marzo 2021;

Gli **Obiettivi Istituzionali**, approvati per il triennio 2020-2022 con Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 90 del 07.07.2020, sono stati mantenuti fermi e vigenti, in quanto rispondenti alle finalità della nuova Amministrazione eletta.

Invece, sulla base anche di alcune valutazioni espresse *medio tempore* dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo della Puglia, i nuovi Organi Politici eletti hanno ritenuto di deliberare una rimodulazione del Piano di rientro pluriennale presentato ed approvato nel 2018.

Il **Nuovo Piano di Riequilibrio Finanziario** è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 dell'11.03.2021.

Nel Piano delle Performance è data evidenza delle esplicazioni degli obiettivi istituzionali in termini di obiettivi strategici (declinati nel DUP e Nota di Aggiornamento al DUP 2022-2024) ed operativi.

Il presente Piano delle Performance, inoltre, viene redatto non solo coerentemente con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato, ma altresì in conformità con le linee guida fornite dall'ANAC (già CIVIT) alle amministrazioni destinatarie del suddetto decreto.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 190 del 6 dicembre 2012 e con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione viene data attuazione al principio secondo il quale le Amministrazioni sono chiamate, in conformità alla delibera n. 6 del 2013 della CIVIT, alla costruzione di un ciclo della performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla performance;
- agli standard di qualità dei servizi;
- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

E' stato posto in essere, dunque, un coordinamento tra il P.T.C.P.T e gli strumenti già vigenti per il controllo dell'amministrazione, nonché quelli individuati dal d.lgs n. 150 del 2009, ossia:

- il Piano e la Relazione sulla Performance (artt. 10 del d.lgs n. 150 del 2009);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009);
- il P.T.P.C.T..

Il Comune di Andria, alla luce della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, ha previsto l'inserimento delle attività che ha stabilito di porre in essere per l'attuazione della legge n. 190/2012 nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance.

Ha proceduto ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi ed indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione previsti per l'attuazione del P.T.C.P.T.. In tal modo, le attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.C.P.T. vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano delle Performance nel duplice versante della:

- **performance organizzativa** (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione;

- alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150 del 2009;

- **performance individuale** (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009), con inserimento nel Piano delle Performance ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai Dipendenti, per quanto di loro competenza.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.C.P.T. (e dunque all'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale) si darà specificamente conto nell'ambito della Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. n. 150 del 2009), dove, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'Amministrazione verificherà i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale processo è stato attuato in conformità a quanto disposto dal comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1 lett. g) del D.Lgs n. 97/2016, che ha stabilito che *“L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.

In ossequio a quanto normativamente previsto, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/03/2021 sono state adottate le Linee generali e gli obiettivi strategici propedeutici

all'adozione del PTPCT nel triennio 2021/2023, che, l'annualità 2022, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 29 aprile 2022.

Inoltre, ritenendo che il Documento Unico di Programmazione, quale atto programmatico per eccellenza, fosse la sede più idonea per accogliere la definizione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, l'Ente ha provveduto ad inserire nel D.U.P. 2022-2024, nonché nella Nota di Aggiornamento del DUP 2022-2024, gli obiettivi strategici afferenti a tale tematica, aventi rilevanza trasversale, coinvolgendo tutte le articolazioni organizzative dell'ente.

I suddetti obiettivi sono allegati al presente Piano sub **AII. C)**.

In considerazione del particolare periodo storico che ha caratterizzato gli anni 2020 -2021 e che prosegue nel 2022, connesso all'emergenza sanitaria COVID-19, il legislatore ha posto particolare attenzione alla disciplina del lavoro agile.

A tal fine l'articolo 263 del d.l. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, ha stabilito: *"Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti*

dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica".

In ottemperanza a siffatto disposto normativo, il Comune di Andria ha approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 22.07.2021, il P.O.L.A. la cui attuazione è stata prorogata dall'Ente anche per l'annualità 2022, in attesa di essere rinnovato unitamente all'adozione del nuovo strumento programmatico P.I.A.O.. Si allega alla presente relazione sub **All. F).**

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

2.1 Chi siamo

Andria è un comune italiano di circa 99.671 abitanti, capoluogo insieme a Barletta e Trani della Provincia di Barletta – Andria – Trani. È la quarta città della Regione Puglia per popolazione, nonché la sedicesima d'Italia per superficie. Sino all'11 giugno 2004 compresa nella Provincia di Bari, oggi la città ospita il Consiglio Provinciale della Provincia di Barletta – Andria – Trani. Per la presenza dei suoi tre alti campanili viene conosciuta anche come la *"Città dei tre campanili"*. Simbolo del Comune di Andria e di tutta la Puglia è il Castel del Monte, situato su una collina fuori dall'abitato, monumento dichiarato facente parte dei "patrimoni dell'umanità" dall'UNESCO. La Città di Andria fa parte dell'**Associazione nazionale città dell'olio**, associazione di enti pubblici italiani senza scopo di lucro. L'associazione nasce nel 1994 nel comune di Larino (CB) ed ha come scopi principali la promozione dell'olio extra vergine d'oliva ed i territori di produzione; la divulgazione della cultura dell'olio e in particolare dell'olio di qualità; la tutela e promozione dell'ambiente e del paesaggio olivicolo; la valorizzazione delle denominazione d'origine e garanzia del prodotto ai consumatori.

IL TERRITORIO

La città di Andria è situata sul pendio inferiore delle Murge, a 151 metri sul livello del mare e a 10 km dal Mare Adriatico. Ha una superficie di 408 km². Nei pressi di Andria vi è una forte

depressione carsica, o dolina chiamata Gurgo. Si ritiene che, all'interno del Gurgo, le numerose grotte fungessero da ipogei, mentre la *Grotta della Trimoggia* fosse adibita al culto mariano. Il territorio è connotato, altresì, da alcune "lame", incisioni paleo-torrentizie in secca. La lama più importante è denominata Ciappetta Camaggio ed è il letto di un antico fiume chiamato *Aveldium*. Dodicimila ettari del territorio comunale sono inclusi nel Parco Nazionale dell'Alta Murgia, istituito nel 2004.

L'ECONOMIA

La struttura economica è caratterizzata dalla presenza importante del settore primario, dell'industria e del commercio.

- Il settore primario conta numerosissime micro-imprese agricole di tipo familiare. Sono presenti nel territorio attività di trasformazione e di lavorazione di prodotti agricoli, soprattutto di prodotti lattieri caseari, tra i quali la famosa "Burrata di Andria", nonché attività volte alla produzione di olio e vini (importante presenza di vitigni autoctoni). Da ricordare i marchi DOC Castel del Monte e DOP Terra di Bari.
- Per quanto riguarda l'industria, le piccole imprese sono inserite nel settore commerciale (ingrosso e dettaglio), manifatturiero, seguito da quello relativo alle attività immobiliari ed alle costruzioni. In particolare, le aziende del tessile – abbigliamento costituiscono una componente importante dell'economia andriese. Il sistema calzaturiero risulta attualmente in crisi a causa della crescente competitività dai paesi asiatici. In complesso, il livello d'industrializzazione si presenta buono rispetto alla media regionale.
- Il turismo è uno dei settori economici in maggiore espansione, sia sul piano produttivo sia su quello occupazionale. La città attira numerosi turisti, grazie soprattutto alla presenza del Castel del Monte, riconosciuto dall'UNESCO "patrimonio dell'Umanità" dal 1996 ed effigiato sulla moneta da 1 centesimo di Euro.

2.2 Cosa facciamo

Il Comune di Andria fonda la propria azione sui principi di libertà, uguaglianza, solidarietà e

giustizia indicati dalla Costituzione e concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che ne limitano la realizzazione.

Ispirandosi agli ideali di pace e di non violenza, di libertà, democrazia, solidarietà e pari dignità, promuove il pieno sviluppo della persona umana, sia come singolo sia come componente delle formazioni sociali.

Il Comune di Andria esercita le seguenti funzioni riguardanti la popolazione ed il territorio di competenza:

- 1) **funzioni amministrative proprie**: quelle spettanti ai sensi dell'art. 13 TUEL;
- 1) **funzioni gestite per conto dello Stato**: quelle relative ai servizi che il Comune gestisce per conto dello Stato di cui all'art. 14 TUEL;
- 1) **funzioni conferite**: tutte le altre funzioni attribuite, a vario titolo, dalle leggi statali o regionali, le quali regolano anche i relativi rapporti finanziari attribuendo le risorse.

Le funzioni suindicate sono esercitate dal Comune di Andria:

- a) assicurando e promuovendo la più ampia partecipazione dei cittadini, singoli e associati, alle scelte politiche e amministrative della comunità;
- b) garantendo la più trasparente informazione sul proprio operato, anche in ottemperanza ai principi declamati dal D. Lgs. n. 33/2013;
- c) adottando il metodo della programmazione integrata, in raccordo con quella provinciale, regionale e statale.

2.3 Come operiamo

Con Deliberazione Commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 130 del 23 dicembre 2019, è stato approvato il nuovo assetto macrostrutturale del Comune di Andria e sono state individuate le posizioni organizzative in conformità al Regolamento approvato con D.C.S. n. 49/2019 e, più in generale, alle linee programmatiche relative alle azioni ed ai

progetti da realizzare nel corso della gestione provvisoria ed ai relativi obiettivi strategici ed operativi approvati con D.C.S. n. 4 del 10/7/2019.

Successivamente, con Deliberazione Commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 64 del 29/05/2020 la deliberazione di cui sopra è stata modificata ed integrata sulla base di più approfondite valutazioni tese a conseguire, sia pure sulla base della architettura organizzativa, la più alta efficienza possibile nel contesto di grave crisi finanziaria e dotazionale esistente.

Con le dette Deliberazioni è stato stabilito, tra l'altro, che *“alla riorganizzazione della macrostruttura dell'ente comunale farà seguito la tempestiva adozione, con separati provvedimenti, di un Piano di assegnazione delle risorse umane, di un nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, che delinei in modo puntuale i ruoli dei singoli attori della macchina amministrativa...”*.

Con Deliberazione Commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 70 del 29/05/2020, sulla scorta di quanto prescritto dalle predette deliberazioni, è stato approvato il nuovo Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Andria, che ha sostituito in toto ed in ogni sua parte il previgente Regolamento, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 05/04/2002 e successivamente più volte novellato, non più adeguato alla normativa vigente né alla filosofia ispiratrice del nuovo modello macrostrutturale dell'Ente.

Detto Regolamento, all'art. 4, rubricato *“Articolazione organizzativa ed assegnazione risorse”* prevede che *“La Giunta Comunale, con la deliberazione che approva la struttura organizzativa dell'ente o in dipendenza e connessione con essa, assegna annualmente ad ogni dirigente ed ai Responsabili di Macrostruttura autonoma il personale in servizio necessario per lo svolgimento delle funzioni di competenza delle articolazioni di massima dimensione e finalizzate al perseguimento dei programmi, progetti e obiettivi dell'ente...”* , così collegando in maniera netta la struttura alla missione strategica ed operativa dell'ente, da declinare tendenzialmente ma non prescrittivamente in termini di singole annualità, elevando la pertinenza e la competenza a valore dell'organizzazione e la tendenziale massima efficienza a parametro di legittimità della flessibilità della struttura.

Conseguentemente, l'Ente comunale, con Deliberazioni del Commissario Straordinario, assunte con i poteri della Giunta Comunale, n. 83 del 26/06/2020 e n. 86 del 02/07/2020, ha

approvato, in esecuzione delle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2019 e n. 64 del 29/05/2020 e nel rispetto del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, il Piano di assegnazione delle risorse umane alle strutture di massima dimensione dell'Ente risultanti dall'elaborato allegato sub A) alla Deliberazione n. 83/2020.

Tali provvedimenti deliberativi non sono stati oggetto di modifiche a seguito dell'insediamento dei nuovi organi politici.

Dunque, sulla base degli stessi è possibile rappresentare la macrostruttura organizzativa, attraverso la quale il Comune di Andria opera.

Aree, Unità Organizzative, Incaricati

La nuova struttura organizzativa dell'Ente Comunale crea Settori che abbiano omogeneità delle attività svolte per finalità specifiche e congruenti tra loro, al fine di soddisfare la necessità imperante di efficientare la macchina amministrativa, in stretta connessione con la particolare situazione finanziaria che caratterizza l'Ente Comunale in questo particolare momento storico e di cui si darà più ampia rappresentazione nei paragrafi seguenti.

Se ne indicano i tratti essenziali:

-Segretario generale, dipendente organicamente dal Ministero dell'Interno e funzionalmente dal Sindaco. Il Segretario Generale è coadiuvato da una Struttura Tecnica Permanente di analisi e studio in Programmazione e Controllo, Anticorruzione, Trasparenza, Controlli Interni.

- Uffici/Servizi/Settori alle dirette dipendenze del Sindaco/Giunta Comunale;

- Gabinetto del Sindaco (ex art. 90 TUEL), di eventuale costituzione;

- Servizio Autonomo Avvocatura (con un Responsabile di Servizio P.O. apicale);

- Polizia Urbana, Mobilità e Sicurezza. In precedenza si presentava come una macrostruttura con posizione organizzativa autonoma (con un Responsabile di Servizio P.O. apicale). Essendo stata conclusa una procedura concorsuale, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato del Comandante/Dirigente, la macrostruttura "Polizia Urbana, Mobilità e Sicurezza" è diventata un Settore.

Aree di integrazione delle Politiche Strategiche

Le Aree di integrazione delle Politiche Strategiche favoriscono l'integrazione e il miglioramento/semplificazione dell'azione amministrativa rispetto alle macro-politiche definite dall'Ente. Sono costituite da Settori e/o da un Settore e uno o più Servizi.

Il Direttore di Area, individuato tra il personale con qualifica dirigenziale, assicura, nel rispetto dell'autonomia dei singoli Dirigenti di Settore e senza rapporto di sovraordinazione rispetto ad essi, un indirizzo unitario in relazione a fini comuni, consentendo al Comune un'azione coordinata per la realizzazione di programmi ed il conseguimento di obiettivi aventi politiche e finalità omogenee.

- Settori

Il Settore è la struttura di massima dimensione cui è preposto un Dirigente di Settore, che svolge le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n.267 del 18 agosto 2000 relativamente alle attività assegnate. Si raccorda con il Direttore di Area per la realizzazione dei programmi e degli obiettivi con finalità omogenee. Può coincidere con il Direttore di Area.

- Unità Organizzative

Trattasi di unità di II livello, che possono essere articolate in Uffici o Servizi. Rientrano nell'autonomia micro-organizzativa del dirigente. La loro istituzione è strettamente funzionale agli obiettivi assegnati ed all'efficientamento dell'Ente Comunale.

Con la citata Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 130 del 23 dicembre 2019, come marginalmente modificata con deliberazione commissariale n. 64 del 29/5/2020, è stato approvato il nuovo assetto organizzativo con l'istituzione di n. 5 macro-aree (unità organizzative di integrazione delle politiche strategiche omogenee) e n. 9 Settori (unità organizzative di massima dimensione) e sono state ridefinite le infrastrutture funzionali prevedendo complessivamente n. 16 posizioni organizzative (P.O. di struttura e 1 P.O. di alta professionalità).

n. 5 Aree (Unità organizzative di integrazione delle politiche strategiche omogenee)

- 1) Servizi Istituzionali, trasversali e Generali;
- 2) Servizi Interni;
- 3) Innovazione e Sviluppo;
- 4) Servizi ai cittadini;
- 5) Città, Territorio, Ambiente

Settori (Unità organizzative di massima dimensione)

- Servizi Istituzionali, trasversali e generali, Comunicazione istituzionale, Organi Istituzionali;
- Programmazione Economico Finanziaria, Aziende Partecipate, Economato, Tributi;
- Promozione della città e del territorio (Cultura, Politiche Giovanili, Politiche di Promozione e diffusione dello Sport);
- Servizi per la competitività Economica e Territoriale, Attività Produttive, Mercati, Fiere, Agricoltura, SUAP, Turismo;
- Servizi Sociali, Demografici, Educativi;
- Pianificazione Urbanistica, Edilizia privata, Controllo del Territorio;
- Ambiente, Igiene Urbana, Paesaggio, Mobilità e Viabilità, Decoro Urbano, Gare (CUC);
- Lavori Pubblici, Manutenzioni Straordinarie ed ordinarie, Infrastrutture, Edilizia Scolastica, Espropri, Patrimonio e Demanio;
- Polizia Urbana, Mobilità, Sicurezza.

Direttore Generale: **Non presente**

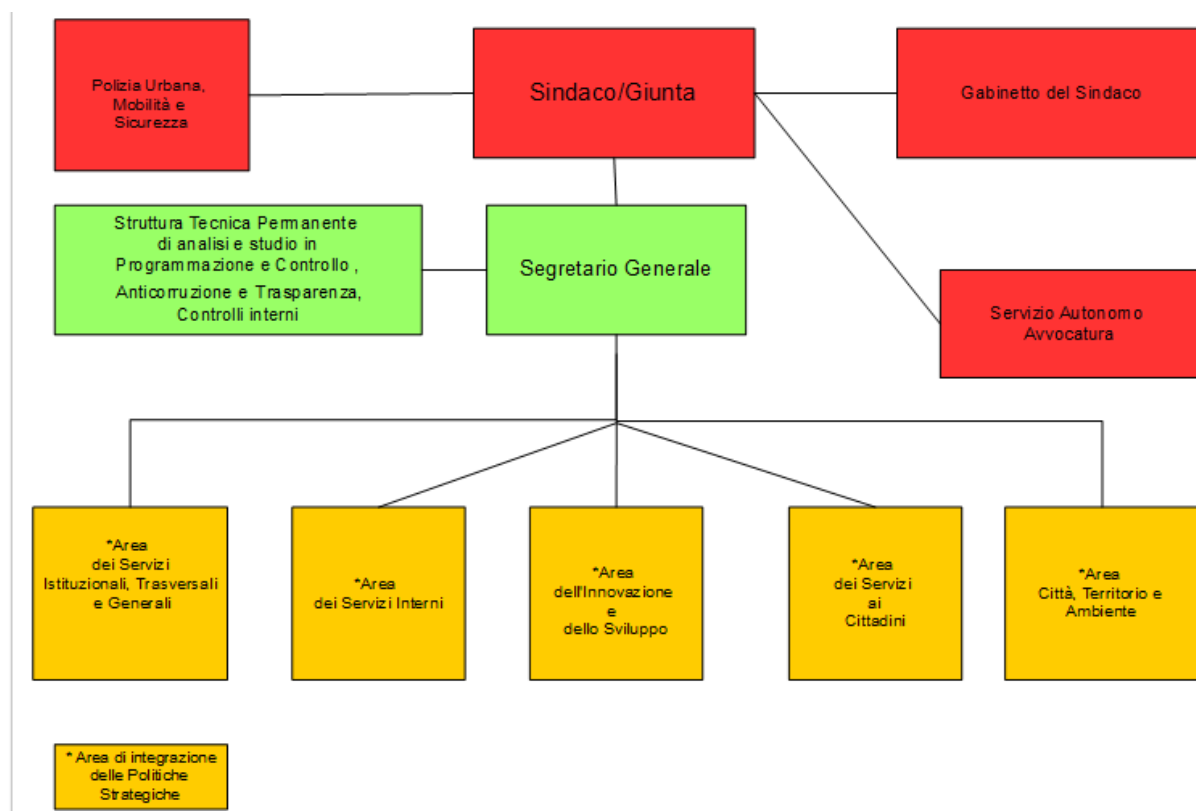
Segretario Generale titolare: **dott.ssa Rosa Arrivabene**

Area	Settore	Incaricato
Servizi Istituzionali, trasversali e Generali	Servizi Istituzionali, trasversali e generali, Comunicazione istituzionale, Organi Istituzionali	Dott. Francesco Capogna (ad interim) <i>Dirigente a tempo indeterminato</i>
Servizi Interni	Programmazione Economico Finanziaria, Aziende Partecipate, Economato, Tributi,	Dott.ssa Grazia Cialdella <i>Dirigente a tempo indeterminato</i>
Innovazione e Sviluppo	1^ Unità organizzativa/Infrastruttura funzionale Promozione della città e del territorio (Cultura, Politiche Giovanili, Politiche di Promozione e diffusione dello Sport)	Dott.ssa Rosa Arrivabene (ad interim) <i>Segretario Generale</i>
	2^ Unità organizzativa/Infrastruttura funzionale Servizi per la competitività Economica e Territoriale, Attività Produttive, Mercati, Fiere, Agricoltura, SUAP, Turismo	Arch. Pasquale Antonio Casieri (ad interim) <i>(dirigente a tempo determinato art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000)</i>
Servizi ai cittadini	1. Servizi Sociali, Demografici, Educativi 2. Organizzazione, Personale, UPD, Sistemi Informativi ed Informatici	Dott.ssa Ottavia Matera <i>Dirigente a tempo indeterminato</i>
Città, Territorio, Ambiente	Pianificazione Urbanistica, Edilizia privata, Controllo del Territorio;	Arch. Pasquale Antonio Casieri <i>(dirigente a tempo determinato art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000)</i>
	Ambiente, Igiene Urbana, Paesaggio, Mobilità e Viabilità, Decoro Urbano, Gare (CUC);	Ing. Santola Quacquarelli <i>Dirigente a tempo indeterminato</i>
	Lavori Pubblici, Manutenzioni Straordinarie ed ordinarie, Infrastrutture, Edilizia Scolastica, Espropri, Patrimonio e Demanio	Arch. Rosario Sarcinelli (ad interim) <i>(dirigente a tempo determinato art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000)</i>

	Polizia Urbana, Mobilità, Sicurezza	Dott. Francesco Capogna <i>Dirigente a tempo indeterminato</i>
	Servizio Autonomo Avvocatura	Avv. Giuseppe De Candia <i>Posizione Organizzativa Apicale con funzioni dirigenziali</i>

In posizione di autonomia ed indipendenza si colloca l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione monocratica, nominato con decreto commissariale n. 859 del 19 settembre 2019, nella persona del **Prof. Bruno Carapella**.

ORGANIGRAMMA



*Le singole Aree di integrazione delle Politiche Strategiche sono ripartite in Settori e Servizi, con le relative risorse umane assegnate, così come dettagliatamente enucleato nell'**Allegato D**) al presente Piano.*

3. Identità

3.1 *L'Amministrazione "in cifre".*

Il Comune di Andria, per il raggiungimento dei propri obiettivi e la realizzazione dei programmi strategici declinati nelle Linee Programmatiche del Commissario Straordinario, ha un numero di risorse umane esiguo, tale da richiedere una implementazione, specie con riferimento al profilo dei ruoli dirigenziali a tempo indeterminato. Analogamente sarebbe necessario implementare le risorse con profilo di "funzionario" di Categoria D.

In considerazione di tale ridotto numero di risorse, come già precisato innanzi, è stata adottata una nuova organizzazione dell'Ente e, con Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 83 del 26/06/2020, è stato approvato il Piano di assegnazione delle risorse umane alle strutture di massima dimensione dell'Ente.

Il piano di assegnazione delle risorse è stato effettuato unitariamente per Settore/infrastruttura funzionale, restando attribuita alla competenza/autonomia del singolo dirigente la assegnazione delle risorse alle singole istituende articolazioni di secondo livello (Servizi e/o Uffici) e la definizione delle singole posizioni di lavoro.

A seguito della esternalizzazione dell'Asilo Nido Comunale, il Piano di assegnazione delle risorse umane ha "ricollocato" anche le unità di personale aventi profilo di "Educatore", che sono state assegnate a vari Settori/infrastrutture funzionali, tenuto conto di vari elementi, tra cui la propensione manifestata, i titoli posseduti, le necessità dell'ente, in ogni caso in coerenza con la categoria di ascrizione e secondo il profilo di "istruttore amministrativo", in conformità con la nozione di equivalenza in senso formale ermeneuticamente ricostruita, da ultimo, anche dall'Aran con il recentissimo parere del 13 maggio 2020.

L'attuale composizione delle risorse umane, che consente la delineazione dell'"Amministrazione in cifre" dell'Ente Comunale, è illustrata nell'Allegato "**Risorse Umane**", che viene approvato unitamente alla presente Relazione (**All. D**) e di cui costituisce parte integrante.

3.2 Mandato istituzionale e Missione

Il Comune di Andria si è dotata sin da subito di un impianto metodologico di programmazione coerente con i dettami normativi imposti dalla riforma Brunetta, adottando, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 322/2013, un "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" del personale con qualifica dirigenziale, nonché del personale di comparto conforme a detta riforma.

Il suddetto sistema, pur prevedendo la valutazione della performance organizzativa ed individuale legislativamente richiesta, ha necessitato di un aggiornamento al fine di renderlo adeguato alle nuove dinamiche organizzative attuate nell'ultimo anno, a seguito dell'accesso del Comune di Andria alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis TUEL e della intervenuta gestione commissariale.

Con il subentro della gestione commissariale dell'Ente comunale, invero, è stato approvato, con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 55 del 07.05.2020, il nuovo SMIVAP, con il quale è stata definita una nuova organizzazione del ciclo delle performance e, dunque, nuovi criteri di valutazione.

Nella progettazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) si è tenuto conto della complessità del contesto strutturale e normativo in essere, con l'intento di predisporre un supporto metodologico valido per l'avvio di un rinnovato ciclo di pianificazione integrata.

Il nuovo SMIVAP ha per oggetto:

a) la **valutazione** della *performance* organizzativa con riferimento:

- 1) all'Ente nel suo complesso ("Performance Istituzionale");
- 2) alle Strutture Organizzative dell'Ente ("Performance Organizzativa delle Strutture");

b) la **valutazione** della *performance* dei singoli dipendenti ed in particolare del Segretario Generale, dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale privo di incarichi di responsabilità ("Performance Individuale").

Inoltre, lo SMIVAP prevede quali principali strumenti di gestione del ciclo della performance:

- 1) il **Piano della Performance** che, ai sensi della normativa vigente, unificato con il Piano Esecutivo di Gestione, consente di definire, con un orizzonte triennale, gli obiettivi dell'Ente;
- 2) la **Relazione sulla Performance**, attraverso la quale vengono misurati e valutati gli obiettivi scelti per l'annualità di riferimento.

Il ciclo di gestione della *performance* viene articolato nelle seguenti fasi:

- a) **definizione** del Piano della Performance ed assegnazione degli Obiettivi (Istituzionali, Strategici, Operativi e Individuali);
- b) **monitoraggio** del Piano della Performance;
- c) **valutazione finale**.

Nel Piano della Performance sono indicati gli:

- a) Obiettivi Istituzionali
- a) Obiettivi Strategici Triennali
- a) Obiettivi Operativi
- b) Obiettivi individuali.

a) Obiettivi Istituzionali (OBIS)

Gli Obiettivi Istituzionali rappresentano le sfide annuali (*challenge*) dell'Amministrazione, ovvero gli obiettivi politici di sviluppo e/o modernizzazione dell'amministrazione (un minimo di 4 e un max di 7) che caratterizzano l'azione istituzionale ed amministrativa nel suo complesso.

b) Obiettivi Strategici Triennali (OBST)

Gli Obiettivi Strategici rappresentano l'orizzonte di medio periodo (triennale) delle politiche dell'Amministrazione e sono direttamente collegati al programma di mandato del Sindaco.

Sono contenuti nel DUP.

c) Obiettivi operativi (OBO)

Gli Obiettivi Operativi, articolati rispetto alle strutture di responsabilità organizzative previste dal Regolamento degli uffici e servizi che ne assumono la responsabilità, consentono di misurarne la “performance organizzativa delle strutture”.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi è misurato tramite degli indicatori di risultato/performance riferiti all’annualità considerata e definiti in sede di assegnazione degli stessi.

L’Organo Amministrativo indica annualmente nel Piano della Performance i Servizi/Azioni che saranno soggetti alla valutazione partecipata da parte dei cittadini e/o degli stakeholders.

d) Obiettivi Individuali dei Dirigenti e dei Titolari di Posizione Organizzativa

Gli obiettivi di performance individuale, rappresentati all’interno del Piano della Performance vengono assegnati ai dirigenti ed al personale incaricato di posizione organizzativa.

La valutazione della performance individuale dei **dirigenti** di settore è attualmente collegata a quattro dimensioni valutative:

1. la **Performance Istituzionale**, determinata dalla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi istituzionali (peso 15%);
2. la **Performance Organizzativa** della struttura di diretta responsabilità (peso 55%);
3. la **Valutazione delle Competenze e dei Comportamenti Organizzativi**, ponendo specifica attenzione alla capacità di valutazione e differenziazione dei propri collaboratori (Peso 25%);
4. La **Capacità di differenziazione** dei propri collaboratori (peso 5%).

Nel caso dei Dirigenti assegnatari della responsabilità di coordinamento dell’Area di Integrazione delle Politiche (secondo quanto disposto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi), il peso della performance istituzionale viene aumentato al 20% ed il peso della

Performance Organizzativa viene ridotto al 55%.

La valutazione della performance individuale del **personale incaricato di posizione organizzativa** è collegata a tre dimensioni di valutazione:

- **Performance organizzativa** della Struttura presso cui è incardinata la posizione organizzativa (peso 30%)
- **Obiettivi individuali** assegnati alla Posizione Organizzativa (30%)
- **Competenze e Comportamenti Organizzativi** (peso 40%).

La valutazione della performance individuale del **personale privo di incarichi di responsabilità** è collegata a:

- Obiettivi Organizzativi assegnati alla struttura (Dirigente) presso cui è incardinato il personale valutato (max 30/100);
- Competenze e Comportamenti Organizzativi: il peso massimo attribuito a tale fattore è di (max 70/100).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato aggiornato in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs . n. 150/2009 e ss.mm.ii., con Deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 22 luglio 2021. E' in fase di approvazione l'aggiornamento 2022.

Attraverso l'implementazione corretta e puntuale del Ciclo della performance, in *compliance* con la normativa vigente, l'Amministrazione Comunale di Andria intende sviluppare al proprio interno la "cultura del dare conto" e l'orientamento sia al cittadino che alla creazione di valore pubblico;

In particolar modo, l'Amministrazione intende:

a) supportare i decisori politici, offrendo loro valutazioni sugli effetti e sugli impatti delle politiche e delle decisioni;

b) migliorare l'allocazione finanziaria delle risorse, perseguendo, attraverso i sistemi di controllo (monitoraggio e valutazione), un'integrazione sempre maggiore tra programmazione strategica, finanziaria e gestionale;

c) sostenere i processi di miglioramento organizzativo, di semplificazione amministrativa e di sviluppo della qualità dei servizi offerti ai Cittadini;

d) favorire il benessere organizzativo, la crescita professionale e di carriera del personale dell'Amministrazione;

e) connettere il sistema premiante (sia per il sistema di direzione che per il personale non dirigente) agli esiti della valutazione della performance istituzionale, strategica, organizzativa ed individuale;

f) favorire la partecipazione dei cittadini al miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi pubblici;

La **mission**, la **vision** ed i **valori** dell'Ente sono stati definiti dall'Amministrazione, *in primis*, attraverso l'adozione delle già citate Linee programmatiche ed indirizzi di governo concernenti le **azioni** ed i **progetti** che si intendono realizzare nel corso del quinquennio 2020-2025.

Le linee programmatiche costituiscono, pertanto, nell'ambito di un percorso di pianificazione strategica, il principale atto di indirizzo delle attività di governo dell'Ente.

Si ribadisce che, con riferimento all'annualità 2022, sono stati mantenuti gli Obiettivi Istituzionali dell'Ente, approvati con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 90 del 7 luglio 2020, di seguito evidenziati in tabella.

Obiettivi istituzionali

Programmazione degli Obiettivi Istituzionali – 2020-2022

Descrizione Obiettivo Istituzionale	Descrizione Indicatore	Valore Iniziale	Target	Peso
1. Diffondere la cultura della legalità democratica nella politica, nella pubblica amministrazione e sul territorio. Promuovere e sostenere il lotta alla corruzione, affermare il valore del principio della trasparenza e favorire la cultura della formazione civile contro le mafie. Sviluppare un adeguato sistema di audit interno. Promuovere la legalità e la trasparenza negli organismi partecipati e nella nomina dei rappresentanti dell'Ente.	1.a) % misure di prevenzione della corruzione attuate	30%	100%	15
	1.b) % dati pubblicati su Amministrazione Trasparente	70%	100%	
	1.c) % di riduzione del contenzioso civile e amministrativo mediante attività di consulenza giuridica preventiva	//	30%	
2. Informatizzazione degli Uffici e digitalizzazione delle procedure	2.a) Numero di uffici/servizi che beneficiano di nuova informatizzazione	//	50%	15
	2.b) N.di processi/servizi sottoposti a digitalizzazione completa	10%	30%	
3. Sviluppare politiche sociali, produttive, urbanistiche, di sostegno a famiglie ed imprese per favorire la ripresa post emergenza Covid.	3.a) Ottimizzazione dei tempi di pagamento per cittadini, imprese e fornitori;	Giorni 290 circa	Riduzione dei tempi del 90%	15
	3.b) Semplificazione e velocizzazione delle procedure afferenti le attività produttive (n. giorni di conclusione delle procedure);	n. 30 giorni	10% riduzione dei tempi mediante informatizzazione delle procedure	
	3.c) Rilancio zona PIP (n. lotti assegnati attraverso la procedura a sportello)	//	+20%	
	3.d) Valorizzazione dei tempi di rilascio dei titoli abilitativi(% riduzione tempi)	//	30% rispetto agli anni pregressi	
4. Risparmio economico/finanziario dell'Ente	4.a) % aumento della riscossione di entrate tributarie proprie	40%	80%	40
	4.b) % razionalizzazione della spesa corrente	0 % di accesso al mercato Consip	60% di accesso al mercato Consip con fuoriuscita dal regime di ultima istanza	
	4.c) % aumento delle entrate derivanti dalla gestione/cessione dei cespiti comunali	//	100%	
5. Miglioramento della qualità della vita e del benessere dei cittadini	5.a) % verde pubblico fruibile	50%	+ 50%	
	5.b) % eventi culturali	30% rispetto	60%	

		agli anni pregressi		15
	5.c) % attività commerciali in centro storico	60%	80%	
	5.d) n. Interventi sulle periferie	//	n. 2	

3.3 Albero delle Performance

Alla luce delle considerazioni fin qui svolte, sono state elaborate le aree strategiche coincidenti con le missioni di bilancio più significative.

Si ribadisce che il processo di programmazione avviato dal Comune di Andria, tiene necessariamente conto della condizione di pre-dissesto finanziario in cui versa il Comune di Andria, a seguito della adozione delle Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 38 e 56/2018 e, da ultimo, della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7/2021, con cui il Piano è stato riformulato.

Le priorità e le progettualità previste nelle Linee Programmatiche di mandato della nuova compagine politica sono ricondotte ad Aree Strategiche di carattere, per lo più trasversale, che interessano e coinvolgono tutti Settori dell'Ente, nonché tutte le unità organizzative.

Le stesse sono state riassunte e schematizzate nell'**Allegato A-A.2)** alla presente relazione.

3.3.1 Area Strategica Intersettoriale – Lotta alla corruzione

Nelle Aree delineate nelle Linee Strategiche dell'Amministrazione di cui all'Allegato A-A2, fondamentale è l'**Area Strategica Intersettoriale - Lotta alla Corruzione**, trasversale a tutti i Settori dell'Ente ed avente quale finalità precipua la lotta alla corruzione ed all'illegalità nelle pubbliche Amministrazioni.

Si allega al presente Piano delle Performance la scheda di cui all'**All. C)**, contenente gli

obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, delineati nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 del Comune di Andria, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 29 aprile 2022, in attuazione di quanto disposto con Deliberazione con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/03/2021.

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno

Le caratteristiche economiche, sociali e territoriali del Comune di Andria sono state ampiamente descritte al paragr. 2.1. del presente atto.

Il Comune di Andria si inserisce nell'ambito territoriale della Provincia di Barletta – Andria – Trani, che rappresenta il contesto esterno di riferimento per analisi di più ampio spettro.

Relativamente all'analisi di tale contesto si rinvia a quanto rappresentato nel DUP 2022-2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 14.10.2021 e relativa Nota di Aggiornamento approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 36/2022.

4.2 Analisi del contesto interno

RISORSE UMANE

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

Per tali ragioni, come già evidenziato innanzi, il Comune di Andria ha dato vita ad una riorganizzazione dell'Ente e, con Deliberazioni del Commissario Straordinario, assunte con i poteri della Giunta Comunale, n. 83 del 26/06/2020 e n. 86 del 02/07/2020, ha approvato, in esecuzione delle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2019 e n. 64 del

29/05/2020 e nel rispetto del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, il Piano di assegnazione delle risorse umane alle strutture di massima dimensione dell'Ente risultante dall'**Allegato D)** al presente piano.

RISORSE STRUMENTALI

Con riferimento alle risorse strumentali (beni mobili ed immobili) volti a consentire lo svolgimento dell'attività amministrative ed istituzionale dell'Ente, si rinvia agli elenchi di cui all'**All. E)** alla presente relazione.

ORGANISMI PARTECIPATI

L'individuazione del "Gruppo Amministrazione Pubblica", così come definito al paragrafo 2 dell'Allegato 4/4 Dlgs n.118/2011: *"comprende gli enti e gli organismi strumentali, le società controllate e partecipate da un'amministrazione pubblica come definito dal presente decreto. La definizione del gruppo amministrazione pubblica fa riferimento ad una nozione di controllo di "diritto", di "fatto" e "contrattuale", anche nei casi in cui non è presente un legame di partecipazione, diretta o indiretta, al capitale delle controllate ed a una nozione di partecipazione."*

E' possibile riassumere, come segue, la ricognizione degli enti e delle società controllate, collegate o semplicemente partecipate dal nostro Ente, come risultante dal DUP 2022-2024 e relativa Nota di Aggiornamento:

SOCIETA' PARTECIPATE E/ CONTROLLATE DAL COMUNE DI ANDRIA	RAGIONE SOCIALE	MISURA DELLA PARTECIPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE	ELENCO SITI WEB
Andria Multiservice S.p.A.	Andria Multiservice S.p.A., Piazza Umberto I, c/o Palazzo di Città, 76123 Andria (BT) P.IVA 00557280029	100,00%	www.andriamultiservice.it
Gal "le Città di Castel del Monte" s.c.a.r.l.	Gal "le Città di Castel del Monte" s.c.a.r.l. Piazza Umberto I, c/o Palazzo di Città, 76123 Andria (BT) C.F./P.IVA 06994970728	10,68%	www.galcdm.it
Teatro pubblico Pugliese	Teatro Pubblico Pugliese Sede Legale – Via Imbriani, 67 Sede Operativa – Via Cardassi, 26 70121 Bari - P.IVA 01071540726	0,91%	www.teatropubblicopugliese.it
Autorità idrica pugliese	Autorità idrica Pugliese Via Borsellino e Falcone, 2 - 70125 Bari- P.Iva 07277870726	2,47%	www.autoritaidrica.puglia.it

Obiettivi degli Organismi Partecipati

Nel richiamare i piani operativi dei singoli organismi partecipati, nonché i provvedimenti adottati dall'Amministrazione in materia di società a partecipazione pubblica, gli obiettivi dell'Ente per il triennio 2022-2024 possono riassumersi come di seguito:

1. gestione in utile del Gruppo Pubblico Locale;
2. valorizzazione ed utilizzo nell'interesse della collettività dei singoli organismi partecipati;
3. Graduale riduzione della spesa di personale delle società a partecipazione pubblica locale, sia in relazione alla parte retributiva fissa che variabile, sia del personale a tempo determinato che di quello indeterminato;
4. Graduale efficientamento del complesso delle spese di funzionamento con particolare riguardo al monitoraggio delle procedure di affidamento ai fornitori e per l'acquisto di materie prime, razionalizzazione degli acquisti di materiali e attrezzature, sulla base di una attenta pianificazione preventiva degli interventi manutentivi da effettuare;
5. Razionalizzazione dei costi riferiti alle partecipazioni pubbliche dell'Ente a seguito di approvazione con deliberazione di C.C. n. 56 del 27/11/2018 del "Piano di Riequilibrio Finanziario pluriennale ex artt. 243 bis e segg. del TUEL", successivamente rimodulato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.7/2021 che prevede nello specifico, precipue misure di riduzione della spesa pubblica per la Società controllata "Andria Multiservice SpA", impartendo particolari indirizzi tesi alla riduzione del 20% del costo dei contratti in essere e alle seguenti condizioni economico-finanziarie (vedasi a tal riguardo, l'Allegato 11 alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 56/2018):
 - riduzione del budget di previsione di spesa per l'acquisto dei materiali da utilizzare nel corso dell'attività lavorativa della società;
 - riduzione delle quote di ammortamento degli automezzi e delle attrezzature, così come avvenuto negli anni passati, senza prevederne la sostituzione, stante il buono stato manutentivo in cui versano.

Nello specifico si richiamano gli obiettivi individuati con Deliberazione n. 26 del 22 maggio 2020 e riferiti alla Società in house Andria Multiservice per il triennio 2020/2022, ove l'Ente esercita controllo pubblico, ai sensi dell'art. 2359 c.c. nonché il Controllo Analogico:

1. generale rispetto delle norme di finanza pubblica;
2. obiettivi gestionali dei servizi secondo parametri qualitativi e quantitativi, anche mediante monitoraggio, almeno con cadenza semestrale, del budget economico-finanziario, con contestuale trasmissione della situazione economico-patrimoniale infrannuale al Comune di Andria;
3. contenimento significativo della spesa di personale, valutando anche:
 - la riduzione del ricorso al lavoro straordinario o la razionalizzazione dei servizi in pronta reperibilità, anche mediante ridefinizione dell'organigramma e funzionigramma;
 - il blocco del turn over a seguito di collocamenti a riposo;
4. rispetto del Codice dei contratti pubblici, anche mediante monitoraggio semestrale degli affidamenti tramite il mercato elettronico MePA e/o altre modalità previste dalla vigente normativa di settore;
5. adozione di provvedimenti gestionali finalizzati ad eliminare sacche di inefficienza e di scarsa produttività e a ridurre i costi aziendali, con un più efficace ed efficiente utilizzo delle risorse a disposizione, nel pieno rispetto delle misure correttive previste, a riguardo, nel Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, ex art. 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 27.11.2018;
6. adozione di provvedimenti gestionali finalizzati a conformare l'agere amministrativo alle vigenti normative in materia di trasparenza e anticorruzione;

In ottemperanza alla predetta Deliberazione, con nota prot. n. 0051894 del 24/06/2020 la Gestione Commissariale ha impartito indirizzi volti alla razionalizzazione dei servizi in essere con una previsione di riduzione del budget per il triennio 2020/2022 di euro 800 mila annui comprensivi di IVA.

L'Ente con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 29 aprile 2022 ha affidato alla società in house "Andria Multiservice S.p.A.", dal 2022 al 2024, oltre ai servizi già in essere, anche il servizio di supporto e gestione alle attività di accertamento e riscossione dei tributi minori, ora canone di concessione patrimoniale, con effetti benefici sia sulla liquidità della società che delle maggiori entrate per l'Ente comunale.

5. Priorità Politiche.

Le priorità politiche individuate sono rassegnate negli atti di approvazione delle linee programmatiche di mandato. Le stesse trovano risponidenza con le risorse finanziarie assegnate nel Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024 adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 29 giugno 2022.

6. Il *Cascading* (processo a cascata): dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Il Comune di Andria, al fine di garantire la piena realizzazione degli obiettivi afferenti alle aree strategiche sopra delineate, procede alla declinazione degli obiettivi operativi, inerenti alla gestione ed ai diversi profili e variabili nelle quali la stessa si articola, strettamente collegati agli obiettivi strategici (indicati nel DUP) ed agli obiettivi istituzionali approvati.

Gli Obiettivi Operativi, articolati rispetto alle strutture di responsabilità organizzative previste dal Regolamento degli uffici e servizi che ne assumono la responsabilità, consentono di misurare la "*performance organizzativa delle strutture*".

Per ciascun obiettivo sono stati indicati:

- la struttura organizzativa responsabile;

- il responsabile dell'obiettivo (soggetto che, normalmente, coincide con il responsabile della struttura);
- l'Obiettivo Strategico Triennale a cui fa riferimento;
- il peso dell'obiettivo, indispensabile per poter calcolare il risultato di struttura;
- gli indicatori, con relativi target e regole di calcolo, con cui si intende misurare il raggiungimento dell'obiettivo;
- le eventuali fasi/azioni che verranno attuate per raggiungere l'obiettivo;
- la tempistica di riferimento;
- ove possibile, la missione e il programma di bilancio sui quali sono stanziati le risorse finanziarie necessarie per il conseguimento dell'obiettivo, il tutto al fine di una miglior integrazione tra ciclo della performance e gestione finanziaria e di bilancio.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi è misurato tramite degli indicatori di risultato/performance riferiti all'annualità considerata e definiti in sede di assegnazione degli stessi.

6.1 Obiettivi assegnati ai singoli Settori (V. schede in allegato).

L'esame dettagliato degli obiettivi assegnati ai singoli Settori/Servizi è rinvenibile dall'analisi delle relative schede – il cui modello è stato adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 55/2020, unitamente al Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Comune di Andria - che, debitamente compilate, costituiscono parte integrante del presente Piano sub **All. A- A3**).

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.

Il processo di redazione del Piano è avvenuto secondo le seguenti fasi principali:

Fasi del processo	Output	Soggetti coinvolti	Anni 2021-2022		
			Ottobre- dicembre 2021	Gennaio- giugno 2022	Luglio 2022
attivazione del processo di programmazione/definizione obiettivi strategici	Definizioni delle priorità/adozione DUP 2022 - 2024	Sindaco; Assessori; Segretario Generale; OIV; Dirigenti			
Monitoraggio e aggiornamento degli obiettivi strategici	proposta di nuovi obiettivi (Nota di aggiornamento del DUP 2022-2024)	Sindaco; Assessori; Segretario Generale; OIV; Dirigenti			
Definizione dell'architettura del P.D.P.	Albero delle Performance	Sindaco; Assessori; Segretario Generale; OIV; Dirigenti			
Definizione degli obiettivi operativi	Struttura del Piano	Assessori, Segretario Generale; OIV; Dirigenti			
Adozione del Piano	Piano adottato	Giunta Comunale			

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il ciclo della *performance* si è sviluppato in stretto raccordo con la programmazione economico finanziaria e di bilancio e secondo le modalità indicate nel Nuovo Sistema di misurazione e valutazione definito dall'OIV. Si rimanda per le considerazioni di carattere finanziario al DUP 2022-2024 ed alla relativa Nota di Aggiornamento, approvata con D.C.C. n. 36 del 29 giugno 2022.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo della performance

Nel 2022 l'impegno di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance permane sui tre obiettivi già esplicitati nell'annualità 2021, con l'intento di migliorare e perfezionare quanto già realizzato in detta annualità:

1. la prosecuzione del processo di completamento di un cruscotto di indicatori rappresentativo delle performance organizzative delle varie aree strategiche, con particolare riferimento alle attività cosiddette "correnti" in vista di un monitoraggio costante dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità delle prestazioni erogate verso gli *stakeholder* interni ed esterni;
2. il costante miglioramento delle modalità e degli strumenti di comunicazione nei confronti degli *stakeholder* esterni e di monitoraggio della *Customer satisfaction*;
3. la piena attuazione delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione che richiedono una perfetta integrazione tra programmazione dell'Ente e misure attuative della normativa in materia di controlli e anticorruzione;

Molteplici le azioni nelle quali si articoleranno tali obiettivi:

- messa in atto di iniziative di comunicazione dei contenuti del piano secondo logiche proattive;
- adozione degli interventi organizzativi per la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- effettuazione di corsi di formazione inerenti alla programmazione su livelli trasversali.