



Città di Loeri
Città metropolitana di Reggio Calabria

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2021

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il decreto legislativo 25.5.2017, n.74, avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", tende a perseguire l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo le seguenti novità:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;

- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione, tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. A tal proposito, sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, specie con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il *Piano della performance 2021/2023* raccoglie l'esito del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale attraverso le loro singole attività .

Per effetto del D.Lgs. n. 150/2009, ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare annualmente la performance dei propri dipendenti.

La Riforma Madia ha disposto con uno dei numerosi provvedimenti attuativi della legge delega (L. n. 124/2015) ampie modifiche al decreto del 2009.

Lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;

- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; individuazione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

In particolare, ha delegato al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di indirizzare le amministrazioni in un percorso omogeneo, e soprattutto coerente con gli altri strumenti della programmazione, che giunga a definire un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, stabilisce che il Sistema deve comunque prevedere:

- le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'azione deve coinvolgere tre ambiti:

- 1) l'amministrazione nel suo complesso,;
- 2) le singole aree o unità organizzative,
- 3) i singoli dipendenti.

L'articolo 5 del D.Lgs. n. 74/2017 introduce alcune modifiche all'articolo 7, D.Lgs. n. 150/2009, anche alla luce del trasferimento di funzioni al Dipartimento della funzione pubblica e della riforma degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ad opera del D.P.R. n. 105/2016.

Si ricorda che il D.Lgs. 150/2009 obbliga ciascuna amministrazione a dotarsi, con specifico provvedimento, di un sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare sia la performance organizzativa (che prende in considerazione i risultati prodotti da un soggetto nel suo insieme e/o dalle singole articolazioni della sua struttura), sia la performance individuale dei dipendenti (dirigenti e personale non dirigente) che prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi e il contributo individuale alla performance organizzativa.

L'adozione del sistema di misurazione della performance spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ente che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato art. 7, c. 1, del decreto. Gli aggiornamenti del sistema sono adottati con le stesse modalità.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 ha introdotto una modifica all'art. 7 con la quale si richiede che ciascuna amministrazione adotti il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.

Tale intervento serve ad assicurare, negli intenti del legislatore, un controllo ex ante sulla correttezza metodologica dei contenuti del Sistema.

Il sistema di valutazione

Il contenuto dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 va recepito in fase di adeguamento da parte delle autonomie territoriali. La riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di applicazione indiretta di alcune disposizioni, attraverso l'adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.Lgs. n. 267/2000.

Nello specifico, le azioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale non possono che essere coerentemente allocate tra i sistemi di controllo interno previsti all'art. 147 del Tuel.

L'adozione del sistema di valutazione della performance costituisce quindi un passaggio importante di tutto il principio di adeguamento.

Si procede alla definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance con atto di natura pubblicistica (deliberazione di Giunta comunale), da comunicare ai soggetti sindacali, come previsto dall'art. 4, C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Allo stesso modo, quindi, si definiscono i principi generali, le fasi, le procedure, le modalità di attuazione e le schede di valutazione.

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 sono due gli ambiti di misurazione e valutazione della performance. Quello organizzativo e quello individuale.

PERFORMANCE	
CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Descrizione del sistema	Caratteristiche dell'amministrazione Metodologia che si intende adottare ai fini della performance organizzativa e della performance individuale Modalità della trasparenza Realizzazione del benessere organizzativo Rapporto tra valutazione e altri processi di gestione delle risorse umane
Processo	Definizione delle Fasi Individuazione dei Tempi Specificità delle Modalità
Soggetti e responsabilità	Ruolo degli OIV Ruolo dei dirigenti/responsabili dei servizi
Procedure di conciliazione	Individuazione di procedure finalizzate a prevenire e risolvere i contrasti sulla valutazione

Raccordo gestionale	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e quanto già previsto sui controlli interni.
Raccordo finanziario	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche del D.Lgs. n. 74/2017:

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L.90/2014.
- confermano il ruolo svolto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto;

L'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7. E' prevista la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis, D.Lgs. n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame.

La performance organizzativa

Viene evidenziato di seguito un raffronto diretto tra l'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009 (disposizione non espressamente citata tra quelle di adeguamento per le autonomie territoriali, mentre lo è l'art. 7 che, comunque, al comma 1, menziona la performance organizzativa) e l'articolo 196 del D.Lgs. n. 267/2000 che disciplina il controllo di gestione negli enti locali.

La somiglianza è forte, a suggellare ancora una volta la volontà da parte del legislatore di non rinnegare i processi già in atto nelle amministrazioni autonome.

CONFRONTO	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - CONTROLLO DI GESTIONE	
ART. 8, D.LGS. n. 150/2009	ART. 196, D.LGS. n. 267/2000

<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a)- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; • b)- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti del livello previsto di assorbimento delle risorse; • c)- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; • d)-la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; • e)-lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; • f)-l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; • g)-la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; • e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità 	<p>1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità.</p> <p>2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.</p>
---	---

Il D.Lgs. n. 74/2017 ha inoltre precisato che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.

La performance individuale

La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dipendenti degli enti locali, come accennato in precedenza, non è una novità.

L'articolo 6, C.C.N.L. 31 marzo 1999 prevede esplicitamente l'adozione di un sistema di valutazione permanente.

Gli enti hanno dunque già un'esperienza concreta che ha portato a utilizzare correntemente strumenti quali: assegnazione e valutazione degli obiettivi, schede e pagelle di valutazione delle

prestazioni e dei comportamenti, correlazione dei punteggi ottenuti ad adeguati premi di produttività.

In ogni caso, si deve tener conto, per esplicita previsione, del contenuto dell'art. 9, D.Lgs. n.150/2009 dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017.

Si ricorda che ai responsabili delle aree funzionali compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenente alla struttura stessa ,

La valutazione dei responsabili delle aree funzionali è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base delle proposte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) istituito in ogni amministrazione ai sensi dell'art. 14.

In base al vigente assetto normativo, la performance individuale dei responsabili delle aree funzionali e del personale assegnato alle singole strutture si misura in base:

- A)-agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- B)- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- C)- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- D)-alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Inoltre:

- le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
- deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In base all'art. 9, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, la performance individuale del personale non dirigenziale si misura in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa e dell'area che, per questo motivo, viene presa in considerazione, insieme al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

Tutti questi elementi contribuiscono alla valutazione finale del merito e, quindi sono funzionali anche per il calcolo del relativo premio per ciascun dipendente.

L'art. 7, D.Lgs. n. 74/2017 ha introdotto una significativa novità nel testo dell'art. 9, D.Lgs. 150/2009, in materia di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa (per gli enti locali, faremo riferimento ai titolari di posizione organizzativa), a cui le amministrazioni devono adeguarsi. In particolare:

- a) nella valutazione complessiva del dirigente/responsabile di P.O. deve essere attribuito un peso prevalente agli indicatori di performance organizzativa, rispetto agli altri elementi di valutazione;
- b) la valutazione deve riguardare sia le competenze professionali e manageriali dimostrate, sia i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Si pone un'attenzione molto maggiore, dunque, alle modalità con cui si raggiungono i risultati finali e non solamente sui risultati stessi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9, D.LGS. n. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI
<p>La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. 	<p>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ai comportamenti professionali e organizzativi.

Tutto ciò deve quindi essere contemplato nelle schede di valutazione adottate dall'ente, lasciando il giusto margine per l'individuazione della percentuale di suddivisione tra obiettivi e comportamenti: elementi imprescindibili dell'intero sistema di valutazione.

Il Comune di Locri 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.

Il Comune di Locri 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.

CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Locri ha una popolazione residente al 31.12.2021 di **12.526 abitanti**.

Con riferimento ai seguenti obiettivi fissati per l'anno 2020

1. Come operiamo

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

2. 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 il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica. I principi e i valori che la ispirano sono:

1. integrità morale,
2. trasparenza e partecipazione,
3. orientamento all'utenza,
4. valorizzazione delle risorse interne,
5. orientamento ai risultati,
6. innovazione,
7. ottimizzazione delle risorse.

3. Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi

Il programma di mandato, presentato al Consiglio comunale il 7.11.2018 (deliberazione n.32), costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'ente nelle successive scelte. Dal programma di mandato sono state enucleate sei linee strategiche di azione e i relativi obiettivi. A loro volta, gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi annuali che trovano una definizione completa nel piano esecutivo di gestione. Nel PEG, approvato con deliberazione della G.C. n.60 del 25.05.2021, sono, inoltre, individuati gli indicatori per misurare il raggiungimento degli obiettivi e sono assegnate le risorse ai responsabili di area.

Un altro strumento di programmazione adottato dal Comune è Documento Unico di Programmazione. Il documento, approvato annualmente, individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità in attuazione delle linee strategiche dell'Amministrazione. Le linee strategiche sono trasversali rispetto ai programmi e i progetti, riguardando spesso più aree e servizi. Ogni linea strategica si collega a uno o più programmi e progetti.

Linea strategica 1

AMMINISTRARE CON TRASPARENZA ED EFFICIENZA

Rafforzare la partecipazione dei cittadini e la conoscenza dell'operato dell'amministrazione. Promuovere il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico. Programmare e rendicontare per rafforzare l'efficienza e la trasparenza: fornire ai cittadini degli strumenti semplici e completi per valutare il lavoro dell'amministrazione. Avvicinare il Comune ai cittadini e alle imprese semplificando i rapporti, migliorando la comunicazione. Far conoscere meglio i servizi offerti dal Comune nell'ottica di una maggiore responsabilizzazione dei cittadini e un maggior coinvolgimento. Efficienza e flessibilità organizzativa: garantire una struttura organizzativa flessibile e in grado di rispondere con tempestività e professionalità ai bisogni dei cittadini in un contesto caratterizzato dal cambiamento e dalla scarsità di risorse.

Obiettivi strategici

Politiche di bilancio orientate dal rispetto delle regole e dal raggiungimento degli obiettivi di finanzia pubblica con particolare attenzione alla ricerca di finanziamenti e contributi, alla realizzazione di economie .

Linea strategica 2

TUTELA E SICUREZZA DEI CITTADINI

Garantire la sicurezza dei cittadini tramite azioni integrate di controllo del territorio, prevenzione, collaborazione con le forze dell'ordine. Infondere la cultura del rispetto delle regole e del vivere civile .Rafforzare il presidio e il controllo del territorio per creare condizioni di maggiore sicurezza .

Obiettivi strategici.

Promuovere la cultura del rispetto delle regole e del vivere civile Rafforzare la collaborazione con la Protezione civile

Linea strategica 3

SERVIZI alla PERSONA

Prendersi carico della persona e dei suoi bisogni e dare risposte attente, funzionali e di qualità. Migliorare le condizioni di vita dei soggetti fragili attraverso interventi integrati che coinvolgono i vari attori che operano nel campo socio-sanitario (ASL, scuola, altre amministrazioni pubbliche, associazioni di volontariato, fondazioni, parrocchia). Prevenire il disagio giovanile attraverso l'ascolto, la formazione e le proposte. Migliorare la qualità della vita dei meno giovani prestando attenzione sia agli interventi di assistenza personale che alle attività di socializzazione e ricreative.

Tutela della famiglia e dei minori attraverso interventi mirati di formazione e informazione coinvolgendo tutti i soggetti interessati. Tutela dei diversamente abili attraverso interventi che promuovano l'integrazione nel tessuto sociale.

Obiettivi strategici

Facilitare l'accesso dei cittadini ai servizi sanitari

Linea strategica 4 VIVERE A LOCRI, NEL RISPETTO DEL TERRITORIO

Gestire le risorse del territorio incentivando uno sviluppo ecosostenibile, valorizzando le peculiarità ambientali e ponendo al centro delle scelte le esigenze di vivibilità del cittadino. Pianificare e gestire il territorio ponendo al centro la qualità del progetto architettonico, incentivando l'efficienza energetica degli edifici con fonti rinnovabili, promovendo il recupero dei centri storici e la riqualificazione piuttosto che la costruzione di nuovi edifici. Qualificazione urbana: migliorare la qualità degli spazi pubblici attraverso l'attenta cura di quelli esistenti e la realizzazione di nuovi interventi che migliorino la viabilità urbana ed extraurbana, con particolare attenzione a pedoni . Potenziamento raccolta differenziata.

Obiettivi strategici

Ambiente e salvaguardia delle risorse: valorizzare le risorse dell'ambiente e del paesaggio, rendere più fruibile.

Linea strategica 5 IMPARARE E CRASCERE

Mettere al centro dei servizi scolastici le esigenze di formazione e crescita dei bambini e dei ragazzi. Valorizzare la cultura e lo sport nelle diverse forme di espressione promuovendo la collaborazione con la scuola, le famiglie, le associazioni di volontariato, la parrocchia; far sì che siano occasione di apprendimento, formazione e socializzazione per tutte le età. Scuola e formazione: mantenere un'elevata qualità dei servizi integrativi scolastici (mensa, trasporto, pre-scuola, assistenza educativa), collaborare attivamente con le istituzioni scolastiche per garantire un'offerta formativa completa e stimolante, premiare il merito. Le politiche culturali: garantire un'offerta culturale differenziata e stimolante per tutte le età, nella convinzione che la cultura sia fattore strategico di integrazione e coesione sociale. Politiche per i giovani: creare spazi e occasioni di aggregazione, confronto e crescita per i giovani.

Obiettivi strategici

Sport: aumentare e differenziare l'offerta di servizi sportivi incentivando l'attività sportiva per tutte le età e coinvolgendo le società sportive, le famiglie e le scuole.

Linea strategica 6 ATTIVITA' PRODUTTIVE

Promuovere azioni rivolte a stimolare e valorizzare la rete commerciale e produttiva del territorio pontoghiese. Sviluppare interventi di coordinamento e collaborazione fra gli enti coinvolti per fronteggiare la situazione economica attuale .Facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro a livello locale.

Obiettivi strategici

Incentivare la nascita di nuove attività e rafforzare quelle esistenti.

4. Gli obiettivi strategici e la relazione previsionale e programmatica

N. linea strategica	Obiettivo strategico	Relazione previsionale e programmatica
1. <u>Amministrare con trasparenza ed efficienza</u>	Programmare e rendicontare	Affari Generali Servizio economico finanziario
	Avvicinare il Comune ai cittadini	Tutti i programmi
	efficienza e flessibilità organizzativa	Tutti i programmi
	politiche di bilancio orientate al rispetto delle regole ed al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica	Servizio economico finanziario
2. <u>Tutela della sicurezza dei cittadini</u>	Rafforzare presidio e controllo del territorio	Servizio di vigilanza
	Promuovere la cultura del rispetto delle regole	Servizio di vigilanza
	Rafforzare l'azione della protezione civile	Patrimonio e ambiente
3. <u>Servizi alla persona</u>	Migliorare la qualità di vita dei meno giovani	Servizi sociali
	Tutela della famiglia e dei minori	Servizi sociali
	Tutela dei diversamente abili	Servizi sociali
4. <u>Vivere a Locri</u>	Pianificare e gestire il territorio ponendo al centro la qualità del progetto, il recupero e l'efficienza ed il risparmio energetica.	Servizio LL.PP. e Urbanistica
	Qualificazione urbana	Servizio LL.PP.
	Ambiente e salvaguardia delle	Servizio Ambiente

	risorse . raccolta differenziata del ciclo dei rifiuti	
5. <u>Imparare e crescere</u>	Scuola e formazione	Servizi Sociali
	Politiche per i giovani	Servizi Sociali
	Politiche culturali	Servizi Sociali
6. <u>Attività Produttive</u>	Facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro	Servizio Commercio -Suap
	Incentivare la nascita di nuove aziende e rafforzare quelle esistenti	Servizio Commercio -Suap

SALUTE FINANZIARIA:

Condizione finanziaria dell'Ente: l'Ente ha dichiarato il dissesto economico –finanziario il 31 maggio 2017 con *deliberazione di consiglio comunale n° 20 del 31.05.2017.* a tutt'oggi non è concluso il dissesto .

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2021

Valutazione performance dei dipendenti

La valutazione relativa alla performance del 2022 ha interessato un totale di 63 dipendenti.