



# COMUNE DI VIBO VALENTIA

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012

### INDICE:

1. PRESENTAZIONE GENERALE DELLA RELAZIONE
  
2. INFORMAZIONI DI CONTESTO
  - A. Contesto esterno di riferimento
  - B. L'amministrazione
  - C. Analisi delle risorse umane
  - D. Strutture partecipate
  - E. Analisi economico finanziaria
  
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
  - A. Albero della performance
  - B. Obiettivi strategici
  - C. Obiettivi operativi
  - D. Obiettivi individuali
  
4. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
  
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
  - A. Fasi, soggetti, tempi e modalità
  - B. Stato di attuazione del ciclo di gestione della performance

## 1. PRESENTAZIONE GENERALE DELLA RELAZIONE

La presente relazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett.b, del D.lgs. 150 del 2009 a consuntivo delle azioni condotte dal Comune di Vibo Valentia nel corso dell'anno 2012, evidenziandone i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi operativi programmati e gli eventuali scostamenti.

Il Comune di Vibo Valentia ha approvato con delibera G.C. del 29 giugno 2012 il Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e con delibera del 6 settembre 2012 il Piano della Performance 2011-2013.

In considerazione del fatto che i due documenti sono stati approvati nella seconda metà dell'anno 2012, il modello elaborato è da considerarsi applicabile nel suo complesso solo a partire dal 2013. Pertanto la presente relazione fa riferimento ai dati emergenti dall'applicazione dei precedenti sistemi valutativi, osservando, per quanto compatibili, le Linee guida emanate dalla CIVIT con delibera n. 5 del 2012 ed il protocollo di intesa tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e l'ANCI per la valorizzazione del merito e della produttività del lavoro negli enti locali.

Ai fini della redazione del presente documento l'Amministrazione comunale si è avvalsa del supporto del Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con Formez PA, a seguito dell'adesione del Comune di Vibo al progetto PON "Valutazione della Performance".

## 2. INFORMAZIONI DI CONTESTO

### A. CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

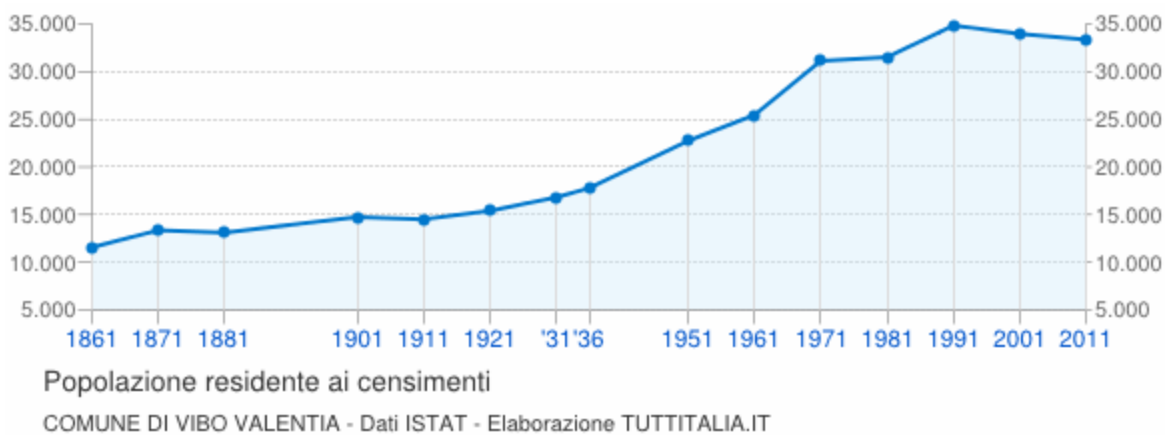
Chiamata *Monteleone di Calabria* fino al 1928 quando ha assunto il nome attuale che è un composto di "Vibo" e "Valentia". La prima parte del nome, ossia *Vibo* si riferisce ad un'antica accezione; *Vibona* che deriva a sua volta dal greco *Hipponium* (da *hippos*, cavallo). La seconda parte del nome (*Valentia*) deriva dal verbo *valere* con il significato di "essere forte".

La città di Vibo Valentia sorge su un grande terrazzamento collinare scistoso, l'altezza media è di 476 [m s.l.m.](#) ma raggiunge i 556 nella parte più alta e si trova sul livello del mare nella zona Marina. La posizione della città, adagiata sul pendio di un colle, assume un'importanza strategica in ambito

territoriale. Crocevia sin dai tempi dell'antica Grecia e dell'impero romano, domina sia l'hinterland, sia la catena montuosa delle Serre, sia la zona marittima con il suo porto e le stazioni turistiche. Servita da tutte le arterie di comunicazione, di cui ne è importante snodo, dall'[autostrada A3 \(Salerno-Reggio Calabria\)](#), alla linea ferroviaria, ai collegamenti con l'[aeroporto internazionale](#) poco distante, fino al porto del quartiere [Vibo Marina](#). Le tre maggiori concentrazioni di attività industriali del comune sono presso la Località Aeroporto, presso Porto Salvo (adiacente Vibo Marina, grazie allo sfruttamento delle opportunità fornite dalla presenza del porto polifunzionale e dello scalo ferroviario), ed infine al confine con [Maierato](#), mentre la zona commerciale è sita all'interno della città sulla collina, come anche la maggior concentrazione demografica.

Vibo Valentia ha circa trentaquattro mila abitanti (33.357 al 09/10/2011). È il comune più popoloso della cosiddetta [Costa degli dei](#) o *Costa bella*. L'area urbana conta 87.245 abitanti. Dopo il boom degli anni 60, la città degli anni 70 subì una sostanziale stabilizzazione dell'evoluzione demografica. L'aumento dell'attività edilizia nel corso degli anni 80 consentì alla città di "recuperare" il trend demografico positivo che aveva caratterizzato i decenni precedenti. Nel 2001, tuttavia, la popolazione della città risulta in diminuzione rispetto alle rilevazioni precedenti. Vibo Valentia ha subito negli ultimi anni un progressivo spopolamento del centro a tutto vantaggio dei limitrofi comuni.

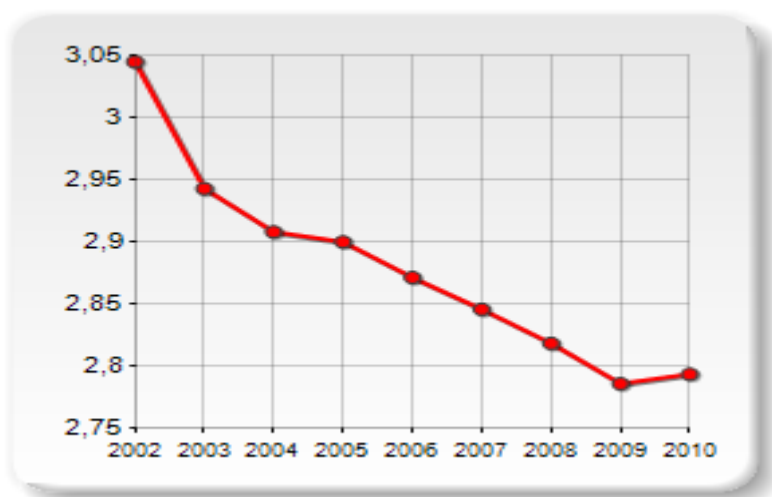
Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Vibo Valentia dal 1861 al 2011



Dal 2001 al 2011, sulla base dei dati dell'ultimo censimento ISTAT (conclusosi il 9 ottobre 2011 ed i cui dati sono stati diffusi il 19 dicembre 2012), si è verificata la seguente variazione percentuale.

Comune	Censimento		Var %
	2001	2011	
Vibo Valentia	33.957	33.357	-1,8%

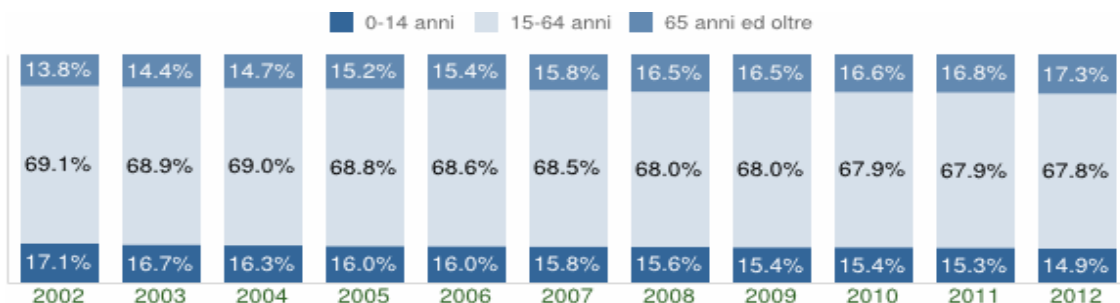
Il numero delle famiglie ammonta a 12.120, con una crescita dello 0,80 rispetto al 2002. La dimensione media delle famiglie nel 2010 è di 2,79 componenti e l'evoluzione conferma la tendenza dei nuclei familiari a diventare sempre più ristretti (nel 2002 il numero medio di componenti era 3,04).



Per quanto riguarda lo stato civile della popolazione vibonese, utile ad elaborare le strategie in materia di politiche sociali, la situazione può essere rappresentata dal grafico sottostante, che rappresenta i dati relativi all'anno 2012.

<b>Età</b>	<b>Celibi /Nubili</b>	<b>Coniugati /e</b>	<b>Vedovi /e</b>	<b>Divorziati /e</b>	<b>Maschi</b>		<b>Femmine</b>		<b>Totale</b>	
						<b>%</b>		<b>%</b>		<b>%</b>
<b>0-4</b>	1.564	0	0	0	780	49,9%	784	50,1%	<b>1.564</b>	4,7%
<b>5-9</b>	1.691	0	0	0	866	51,2%	825	48,8%	<b>1.691</b>	5,1%
<b>10-14</b>	1.711	0	0	0	866	50,6%	845	49,4%	<b>1.711</b>	5,1%
<b>15-19</b>	1.912	2	0	0	989	51,7%	925	48,3%	<b>1.914</b>	5,7%
<b>20-24</b>	1.977	85	0	0	1.053	51,1%	1.009	48,9%	<b>2.062</b>	6,2%
<b>25-29</b>	1.708	410	1	4	1.089	51,3%	1.034	48,7%	<b>2.123</b>	6,4%
<b>30-34</b>	1.214	1.047	1	8	1.122	49,4%	1.148	50,6%	<b>2.270</b>	6,8%
<b>35-39</b>	760	1.726	10	30	1.246	49,3%	1.280	50,7%	<b>2.526</b>	7,6%
<b>40-44</b>	546	1.898	23	30	1.215	48,7%	1.282	51,3%	<b>2.497</b>	7,5%
<b>45-49</b>	403	2.103	33	45	1.228	47,5%	1.356	52,5%	<b>2.584</b>	7,7%
<b>50-54</b>	293	1.889	70	42	1.111	48,4%	1.183	51,6%	<b>2.294</b>	6,9%
<b>55-59</b>	238	1.766	109	28	1.013	47,3%	1.128	52,7%	<b>2.141</b>	6,4%
<b>60-64</b>	240	1.799	162	20	1.097	49,4%	1.124	50,6%	<b>2.221</b>	6,7%
<b>65-69</b>	142	1.204	214	8	795	50,7%	773	49,3%	<b>1.568</b>	4,7%
<b>70-74</b>	149	1.034	266	7	701	48,1%	755	51,9%	<b>1.456</b>	4,4%
<b>75-79</b>	102	752	351	6	537	44,3%	674	55,7%	<b>1.211</b>	3,6%
<b>80-84</b>	93	366	370	0	346	41,7%	483	58,3%	<b>829</b>	2,5%
<b>85-89</b>	62	163	271	1	177	35,6%	320	64,4%	<b>497</b>	1,5%
<b>90-94</b>	28	43	104	0	62	35,4%	113	64,6%	<b>175</b>	0,5%
<b>95-99</b>	11	2	19	0	6	18,8%	26	81,3%	<b>32</b>	0,1%
<b>100+</b>	0	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%	<b>0</b>	0,0%
<b>Totale</b>	<b>14.844</b>	<b>16.289</b>	<b>2.004</b>	<b>229</b>	<b>16.299</b>	48,8%	<b>17.067</b>	51,2%	<b>33.366</b>	

Il grafico successivo rappresenta l'andamento dell'indice d'età nel Comune di Vibo Valentia tra il 2002 ed il 2012. È possibile apprezzare il progressivo invecchiamento della popolazione ed il parallelo decremento dei residenti minori di 14 anni.

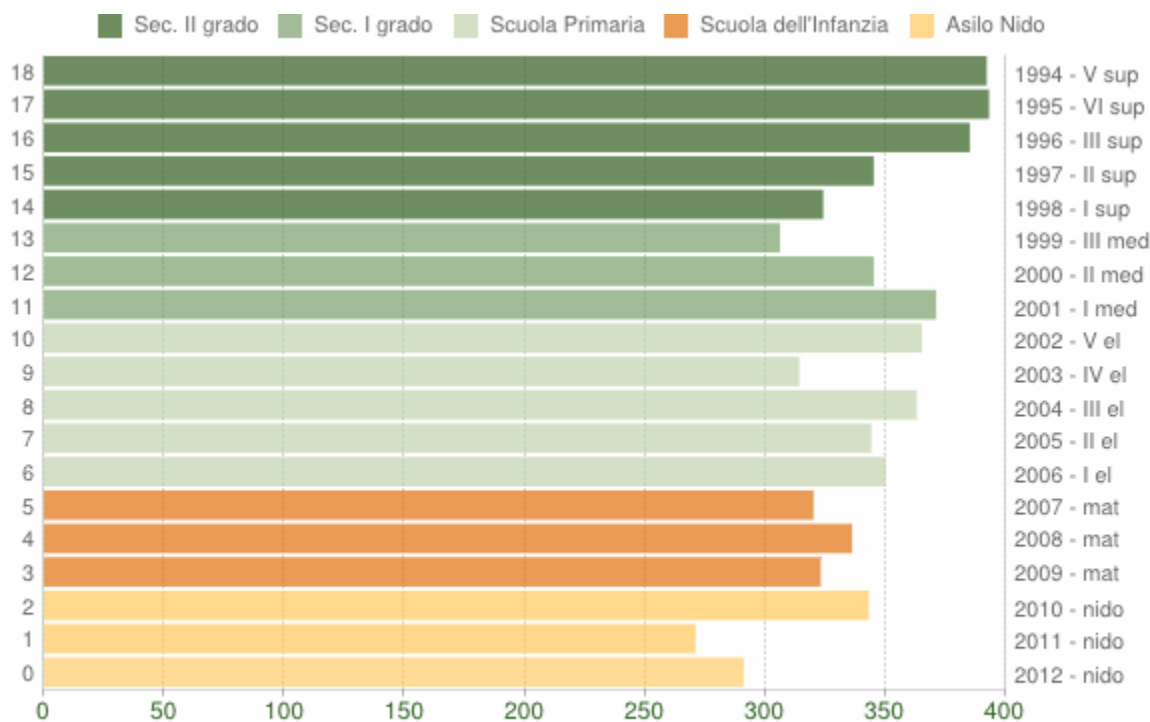


Struttura per età della popolazione

COMUNE DI VIBO VALENTIA - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

L'età media per l'anno 2012 si aggira intorno al 41,20.

La popolazione in età scolastica per l'anno 2012 è composta come rappresentato nel grafico seguente. Dalla rappresentazione sintetica emerge con chiarezza l'andamento decrescente della popolazione giovanile



Popolazione per età scolastica - 2012

COMUNE DI VIBO VALENTIA - Dati ISTAT 1° gennaio 2012 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

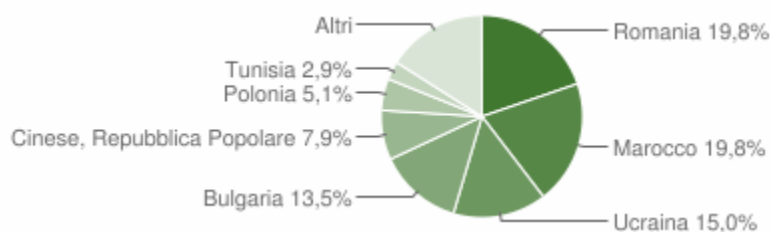
Le persone con cittadinanza straniera al 01.01.2011 erano 1.126, pari al 3% dei residenti totali nel comune di Vibo Valentia.



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2011

COMUNE DI VIBO VALENTIA - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Tra gli stranieri maggiormente presenti nel comune di Vibo Valentia ci sono: romeni, marocchini, ucraini, bulgari, cinesi, polacchi, tunisini, russi, brasiliani, moldavi, bielorusi, filippini, argentini, tedeschi.



La Cultura, intesa come fattore di scoperta identitaria partendo da quelle che sono le vicende storiche, le evidenze archeologiche, artistiche, architettoniche e le tradizioni e le potenzialità di una città, è un fatto assolutamente strategico per la crescita della nostra comunità.

Vibo Valentia offre in tal senso opportunità di sviluppo offrendosi come porta turistico-culturale per chi intenda scoprirne la memoria urbana, ma anche per chi è curioso di conoscere il territorio ancora più vasto che la circonda. Vi sono diversi monumenti e luoghi d'interesse ; la città di Vibo ha una storia lunga oltre 8.000 anni, è anche stata capoluogo della *Calabria Ultra* e tesoreria delle Calabrie (Ulteriore e Citeriore).

### **I Monumenti e luoghi di maggiore interesse sono:**

- ✓ Castello Normanno -Svevo

Il castello di epoca Sveva sorge dov'era ubicata probabilmente l'Acropoli di Hipponion. Venne ampliato da Carlo d'Angiò nel 1289 quando assunse più o meno un aspetto simile a quell'odierno. Fu rafforzato dagli Aragonesi nel XV secolo ed infine rimaneggiato dai Pignatelli tra il XVI-XVII secolo, perdendo quasi del tutto la funzione militare e assumendo invece quella di abitazione nobiliare. Il secondo piano

fu demolito di proposito, in quanto pericolante, a causa dei danni riportati dopo il terremoto del 1783. È oggi sede del Museo archeologico statale.

✓ Mura di Hipponion

In località "Trappeto Vecchio" a pochi passi dal cimitero, si trovano i resti di una parte del tracciato delle mura di Hipponion di circa 400 m. Queste erano lunghe in origine circa 7,5 km. Il tratto visitabile è stato messo in luce dall'archeologo Paolo Orsi fra il 1916 e il 1921.

✓ Castello di Bivona

Il castello di Bivona venne fatto edificare nella prima metà del '400 a difesa del porto. Il castello ha una pianta più o meno rettangolare con quattro torri circolari agli angoli. Dalla fine del '600 il castello è rimasto in totale stato di abbandono, da poco è iniziato il restauro che lo renderà nuovamente agibile.

Il territorio del Comune di Vibo Valentia è ricchissimo di edifici ecclesiastici e di palazzi nobiliari di raro pregio architettonico, alcuni dei quali sono attualmente utilizzati come sede museale.

- ✓ Chiesa di Santa Maria Maggiore e San Leoluca (*Duomo di Vibo Valentia*): (XVII secolo)
- ✓ *Chiesa di Santa Ruba*: (inizi X secolo).
- ❖ *Chiesa del Rosario*: (XIV secolo).
- ❖ *Chiesa del Carmine*: risalente al '600, venne ricostruita attorno al 1864 in forma circolare.
- ❖ *Chiesa di Santa Maria degli Angeli*: (XVII secolo).
- ❖ *Chiesa di San Michele*: (XVI secolo).
- ❖ *Chiesa dello Spirito Santo*: (XVI secolo).
- ❖ *Chiesa Santa Maria la Nova*: (XVI secolo).
- ❖ *Chiesa di Santa Maria del Soccorso*: (XVII secolo).
- ❖ *La Madonnella*: antica sede dei Cappuccini.
- ❖ *Chiesa di Sant'Antonio di Padova*: chiesa del XVII ove è possibile osservare un altro affresco di Luca Giordano, *La Madonna col bambino tra i Santi Anna e Felice*
- ❖ Palazzo Cordopatri (1784)
- ❖ Palazzo Romei (fine del 1400)
- ❖ Palazzo Di Francia.
- ❖ Palazzo Gagliardi (fine del XVIII secolo)
- ❖ Palazzo Gagliardi (foresteria)
- ❖ Palazzo Marzano (XVI secolo)
- ❖ Palazzo D'Alcontres
- ❖ Palazzo Murmura
- ❖ Villa Cordopatri



- ✓ Esistono anche numerosi **Musei di interesse storico e archeologico:**
  - ❖ Museo Archeologico Statale Vito Capialdi, fondato nel 1969, dal 1995 è ubicato nelle sale del Castello Normanno-Svevo. All'interno del museo è possibile trovare reperti archeologici rinvenuti in varie aree della città, soprattutto relativi alle epoche greca e romana.
  - ❖ Museo dell'arte Sacra: sorge all'interno del complesso conventuale, oggi comunemente chiamato "Valentianum", che era il convento domenicano di Monteleone, da sempre, considerato uno degli insediamenti più importanti della regione. Del grandioso convento restano, oggi, soltanto il grande chiostro quadrangolare, alcune celle al piano terra, le due scale che conducono al piano superiore e parte dell'antica chiesa di San Domenico, oggi adibita ad auditorium. Il museo, fondato il 22 dicembre 1988, per volere dell'arciprete Onofrio Brindisi, oggi, ospita opere provenienti dall'intero territorio vibonese, databili tra il XV e XIX secolo.
  - ❖ Museo dei marchesi di Francia: La raccolta comprende una notevole collezione di artisti di scuola napoletana operanti tra il XVII ed il XIX secolo (degni di nota i quadri di Luca Giordano e interessanti opere paesaggistiche della scuola di Salvator Rosa). La sede del museo è lo storico Palazzo Di Francia, edificato nel XVIII secolo ad opera dell'architetto G.B. Vinci. pregevole per la sua unicità il giardino all'italiana annesso all'edificio. Il palazzo fu la residenza del Re di Napoli Gioacchino Murat durante i suoi lunghi soggiorni in Calabria
  - ❖ Museo della tonnara: Inaugurato ad agosto 2006 a Pizzo, è un centro marino interattivo che racconta, con immagini e documenti multimediali una tra le attività storiche produttive più rilevanti a Pizzo e in tutta la costa tirrenica della Calabria, come in molte altre realtà italiane.
  - ❖ Museo della civiltà contadina: sorge presso il Liceo scientifico e conserva materiali della cultura popolare
  
- ❖ **Il Sistema Bibliotecario Vibonese** è particolarmente ricco ed è riuscito a costituire una notevole raccolta documentaria, comprendente oltre 10.000 volumi, varie centinaia di riviste, migliaia di dischi, film, fotografie e una raccolta completa dei periodici e dei quotidiani regionali e locali. Ha, inoltre, costituito la prima banca dati bibliografica della provincia di Vibo Valentia ed è in procinto di realizzare una rete locale per la gestione e la distribuzione di informazioni bibliografiche e culturali in formato digitale. esso comprende:
  - ❖ Biblioteca Comunale
  - ❖ Biblioteca "Vito Capialdi": Il museo è intitolato al conte Vito Capialdi letterato ed insigne archeologo dell'800 ed è allestito all'interno del castello normanno-svevo eretto per volontà di Ruggero il Normanno su quella che fu la città greca di Hipponium. Nata come fortezza, diventò sede signorile in seguito all'occupazione della famiglia Pignatelli. Restaurato dalla Soprintendenza ai

Beni Ambientali, Architettonici, Artistici e Storici della Calabria, dal 1995 ospita il museo, che espone materiale relativo alle secolari vicende che si sono susseguite nell' antica città greca di Hipponium sino al periodo medievale.

- ❖ Biblioteca Archivio di Stato di Vibo Valentia
- ❖ Biblioteca Liceo "Morelli"

**L'economia del comune** di Vibo Valentia si basa sulla produzione agricola, sull'artigianato, sull'industria, sul porto e sul turismo:

✓ **Industria**

Il nucleo industriale è situato nella zona tra Vibo Marina, Porto Salvo e località Aeroporto, nella quale sorgono importanti piccole, medie e grandi imprese, ma non mancano aziende internazionali che progettano e realizzano impianti industriali e petrolchimici ed i relativi componenti meccanici. Nel comune di Maierato è presente lo stabilimento della Tonno Callipo, rinomata industria di tonno, la quale dà il nome all'omonima squadra di pallavolo della città.

✓ **Commercio**

Uno degli elementi di maggior spicco dell'economia vibonese è senza dubbio il commercio che vede nel centro commerciale Vibo Center (il secondo della Calabria) e nei corsi Vittorio Emanuele III e Umberto gli apici.

✓ **Istruzione**

- Università della Calabria
- Università "Magna Graecia" di Catanzaro
- Università "Mediterranea" di Reggio Calabria
- Politecnico Internazionale "Scientia et Ars", la prima università della musica d'Italia, fondata nel 2005 è stata fortemente voluta dall'allora ministro dell'istruzione Letizia Moratti.
- Conservatorio di Musica "F. Torrefranca", fondato nel 1970 e dedicato al musicologo, nato a Vibo Valentia, autorevole studioso del Quattrocento musicale italiano
- Accademia delle belle arti "Fidia"

✓ **Turismo**

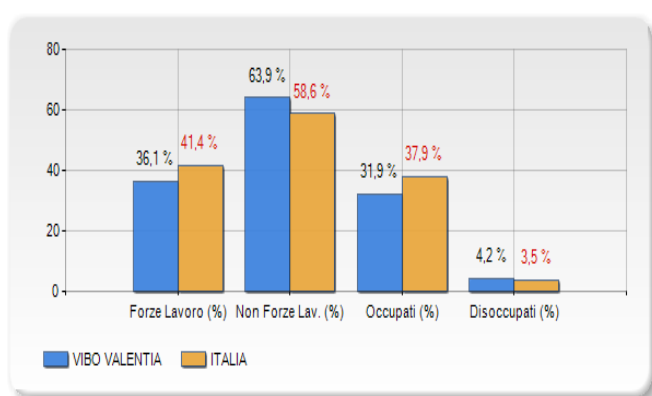
Il turismo è indubbiamente la voce più importante dell'economia di Vibo Valentia, grazie alla presenza di centri costieri quali [Tropea](#), [Pizzo](#) e [Capo Vaticano \(Ricadi\)](#), dotati di importanti strutture alberghiere e villaggi vacanze atti ad accogliere flussi turistici di ogni tipo. Sulla costa tra [Briatico](#) e [Capo Vaticano](#) il mare è tra i più cristallini della Calabria e il paesaggio si presta a spettacoli naturali come i tramonti sullo

sfondo delle Eolie (in particolare [Stromboli](#)). Il tutto correlato da percorsi enogastronomici e caratteristici della cucina locale a base prevalente di pesce, come i surici (Pesce pettine) che si gustano in particolare nel più noto ristorante di Pizzo, e un'ampia scelta di dessert a come i caratteristici gelati, semifreddi e tartufi. Il territorio Vibonese, per la sua collocazione tra il Tirreno e i Monti delle Serre, racchiude in sé un patrimonio straordinario fatto di bellezze naturali, di storia, cultura e tradizioni. Incantevole è il centro storico di Vibo Valentia dominato dall'antico Castello normanno-svevo che oggi ospita, al suo interno, il Museo Archeologico "Vito Capalbi", ricco di reperti archeologici italiani, greci e romani; ceramiche medioevali ed oggetti rinascimentali. Di notevole effetto artistico è sicuramente il Duomo, in stile barocco, e dedicato al patrono San Leoluca, le cui porte in bronzo, opera dell'artista Giuseppe Niglia, raccontano molto sulla storia di questa terra. Interessanti e da visitare sono inoltre le rovine di "Hipponion", comprendenti le grandi mura del VI e V sec. a.C. e alcune torri della vecchia città.

### ✓ L' Occupazione

Dal punto di vista occupazionale si registra un tasso di disoccupazione che, a livello comunale, è del 11,6% e che è superiore a quello nazionale (pari all'3,5%). Il tasso di occupazione (47%), invece, si mantiene al di sotto di quello nazionale (37,9%).

LIVELLI OCCUPAZIONALI (anno 2010)	(%)
Tasso di Attività	42,7
Tasso di Occupazione	47,0
Tasso di Disoccupazione	11,6



Nel 2011, il 25,9 % degli occupati del comune di Vibo Valentia è collocato nell'ambito del settore dei servizi, il 4,7% nell'industria e solamente l' 1,3% nel settore agricolo.

	<b>(n.)</b>	<b>(%)</b>
Non Forze Lavoro	21.629	63,9
Forze Lavoro	12.224	36,1
Occupati	10.811	31,9
Agricoltura	430	1,3
Industria	1.596	4,7
Sevizi	8.784	25,9
Disoccupati	1.413	4,2

### ✓ **Imprese operanti e Commercio**

Il territorio cittadino possiede una spiccata vocazione commerciale, favorita anche dalla realizzazione di numerose manifestazioni, iniziative, mostre-mercato.

In relazione ai settori, le imprese risultano così segmentate:

<b>Settore</b>	<b>(%)</b>
Agricoltura e pesca	7,7
Estrazione di minerali	0,2
Attività manifatturiere	12,1
Energia, acqua, gas	0,2
Edilizia	12,0
Commercio	38,4
Alberghi e ristoranti	4,9
Trasporti	4,1
Attività finanziarie	3,2
Servizi	10,5
Istruzione	1,2
Sanità	0,6
Altre attività	4,8

Da un'analisi dei dati si denota che l'elemento trainante del tessuto economico cittadino è rappresentato dal settore commerciale (38,4%). Da sottolineare anche l'importanza del settore manifatturiero (12,1%), del settore edilizio (12 %), e del settore dei servizi (10,5 %)

## B. L'AMMINISTRAZIONE

### *Gli Organi Istituzionali*

Il Consiglio, la Giunta, il Sindaco sono gli organi di governo del comune: a loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

### *Il Sindaco*

Nicola D'Agostino è stato eletto sindaco del Comune di Vibo Valentia nel turno di ballottaggio del 28 Marzo 2010, con il 65% delle preferenze.

Il sindaco rappresenta la comunità e l'amministrazione comunale. E' l'organo responsabile dell'amministrazione del comune.

Il sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e dallo Statuto del Comune di Vibo Valentia e in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al comune.

### *La Giunta Comunale*

La Giunta comunale di Vibo Valentia è composta dal Sindaco, che la presiede, e da 12 Assessori, ognuno con una o più deleghe:

- ✓ Sindaco: Nicola D'agostino
- ✓ Salvatore Bulzomì Assessore: Lavoro, Formazione Professionale, Famiglia e Politiche Sociali
- ✓ Pietro Comito Assessore: Ambiente e Decoro Urbano
- ✓ Marcello De Vita Assessore: Cultura - Scuola - Politiche Giovanil
- ✓ Mario Di Fede Assessore: Attività Produttive
- ✓ Sabatino Falduto Assessore: Urbanistica
- ✓ Nicolino La Gamba Assessore: Affari Istituzionali e Politiche Comunitarie, Trasparenza e Comunicazione
- ✓ Nicola Manfrida Assessore: Politiche delle Entrate e Politiche Giovanili
- ✓ Giorgio Modafferi Assessore: Lavori Pubblici
- ✓ Nazzareno Rubino Assessore: Affari Generali e Personale
- ✓ Giuseppe Scianò Assessore: Bilancio, Programmazione Economica e Finanziaria, Patrimonio

### *La Struttura Organizzativa*

Il Comune di Vibo Valentia, nel corso dell'anno 2012, ha avviato un percorso di riorganizzazione della struttura amministrativa che è culminato nell'approvazione della delibera di Giunta n. 209 dell'8 giugno 2012, con la quale è stata realizzata la nuova macrostruttura dell'Ente. L'atto è scaturito dall'esigenza, dettata anche dalle previsioni normative in vigore, di semplificazione, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, nell'ottica anche di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico. Pertanto con la delibera in parola l'Amministrazione Comunale ha ridotto i settori da 8 a 5 e previsto due nuovi servizi all'interno del settore finanziario, mantenendo 8 dirigenti in organico, di cui solo 5 con funzioni di dirigenti di Settore e 3 con funzioni di Dirigenti di Servizio.

A seguito della predetta riorganizzazione, dunque, il Comune di Vibo Valentia è strutturato in cinque settori (vedasi grafico A):

- Settore 1 – AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA
- Settore 2 – POLIZIA MUNICIPALE
- Settore 3 – GOVERNO DEL TERRITORIO
- Settore 4 – FINANZIARIO
- Settore 5 – TECNICO

Le funzioni strettamente connesse alla direzione politica dell'Ente (Gabinetto del Sindaco, Comunicazione Istituzionale, Fondi Comunitari, Avvocatura, Struttura di supporto del nucleo di valutazione) sono svolte dagli Uffici in Staff al Sindaco.

Nell'ambito della nuova struttura il Segretario Generale, che si rapporta direttamente con l'ufficio del Sindaco, provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, sovrintende alla gestione del Comune, coordina i dirigenti e svolge funzioni di consulenza giuridico-amministrativa per gli organi dell'Ente.

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ciascun settore è attribuita ad un dirigente che la esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Ogni dirigente responsabile di settore, a sua volta, si può avvalere dell'aiuto di ulteriori responsabili di servizio per la direzione degli uffici secondo i criteri e le norme dettati dallo statuto e dai regolamenti, oltre che dai provvedimenti interni di riorganizzazione di ogni microstruttura.

Il Settore, e il dirigente che ne è responsabile, costituiscono, all'interno e all'esterno dell'Ente, il punto di riferimento per la gestione dei programmi e per il perseguimento degli obiettivi operativi e contribuiscono in via primaria all'aggiornamento costante delle strategie operative, nell'ottica di garantire il migliore perseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.

Il Settore, inoltre, costituisce il riferimento primario per gli organi politico-istituzionali, fornendo assistenza agli stessi nella pianificazione strategica e nella elaborazione di programmi operativi, progetti e politiche di intervento.

I Dirigenti consentono la realizzazione delle linee guida di indirizzo strategico e degli obiettivi di performance del proprio Ente. Si tratta di attori fondamentali per garantire la corretta gestione operativa del Ciclo della Performance, in quanto è loro responsabilità definire, con la validazione dell'OIV, gli obiettivi di periodo, misurare e monitorare le performance delle proprie aree di competenza e definire gli obiettivi per i propri collaboratori, valutandone le prestazioni ottenute e gestendo il feedback intermedio e quello finale.

Il dialogo ed il confronto continuo tra i vertici politici e quelli amministrativi dell'Ente riveste un ruolo cruciale per la corretta gestione del ciclo della Performance.

Di seguito il grafico A, che rappresenta l'organigramma sopra descritto:

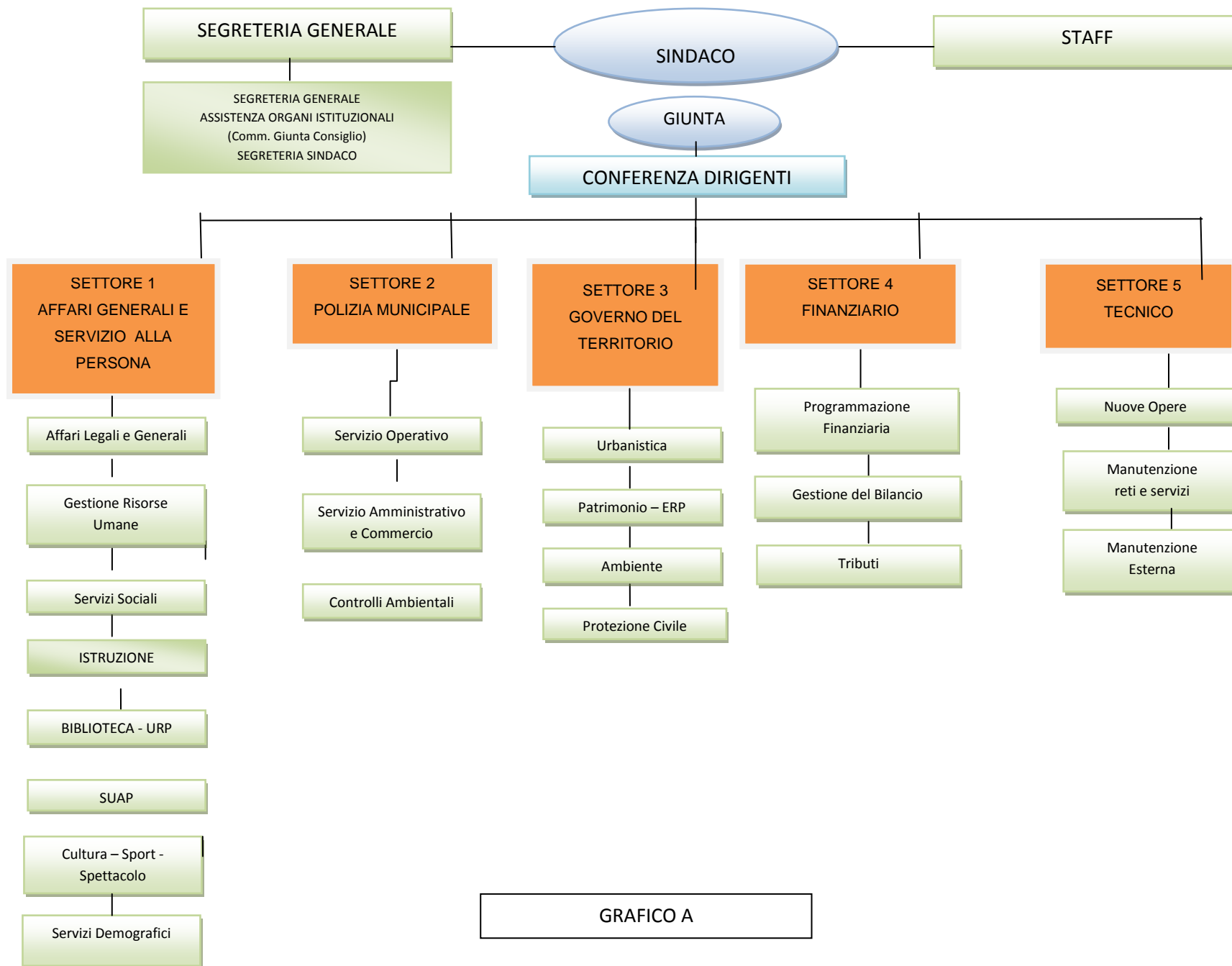


GRAFICO A



## C. ANALISI RISORSE UMANE

L'intero personale dell'Ente nel suo complesso è coinvolto nella realizzazione degli obiettivi qualitativi e quantitativi che configurano la performance individuale e quella organizzativa dell'area di riferimento. Anche il dipendente contribuisce a definire i migliori indicatori di performance per la valutazione del proprio lavoro ed impegno in coerenza con gli obiettivi definiti da ogni dirigente/responsabile.

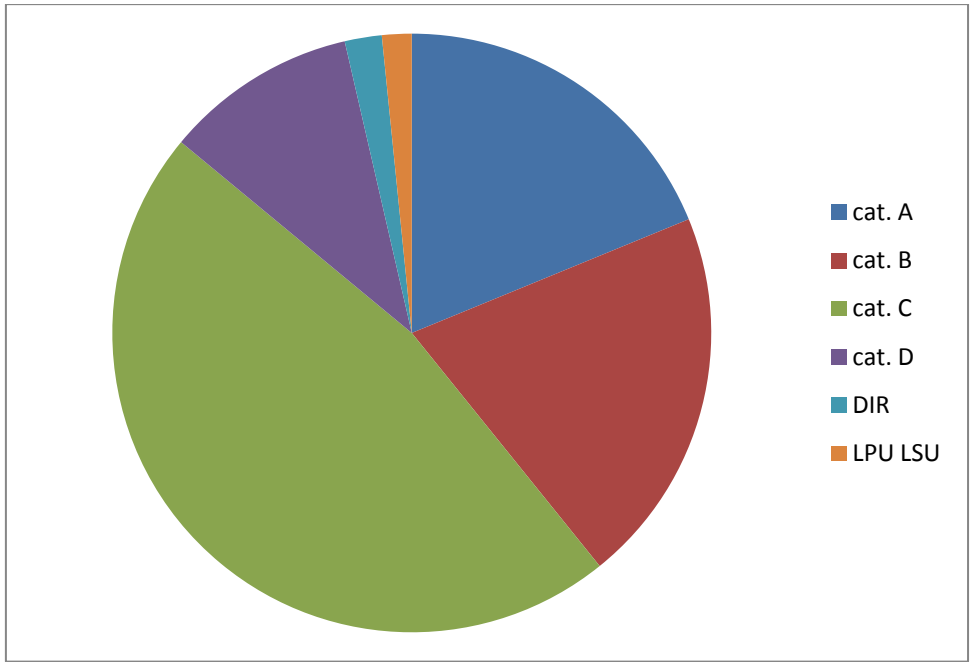
Il personale in servizio presso il Comune di Vibo Valentia nell'anno 2012 ammonta a **262 unità, che includono 5 dirigenti**, 4 dipendenti provenienti dai ruoli degli LSU-LPU ed 8 collaboratori esterni, impiegati in settori di Staff al Sindaco. Il personale appartiene a tutte le categorie contrattuali, con una netta preponderanza di dipendenti di categoria C, con profilo professionale prettamente amministrativo. Per quanto riguarda il personale dirigenziale, figurano solo due dirigenti di ruolo oltre al Segretario Generale. Le restanti figure dirigenziali riguardano titolari di contratti a tempo determinato che non sono automaticamente rinnovabili. L'assunzione di dirigenti a tempo determinato rientrava nella scelta dell'amministrazione di coprire adeguatamente le esigenze di gestione di settori complessi quale quello Finanziario, Tecnico e di Governo del Territorio. Tuttavia, in base alle mutate condizioni finanziarie dell'Ente, per l'anno 2013, è prevista la cessazione di questi ruoli temporanei di vertice.

Per comprendere quale incidenza abbia la composizione qualitativa e quantitativa del personale nella gestione della Performance organizzativa ed individuale, è opportuno analizzare in maniera distinta la composizione delle risorse umane afferenti al Comune di Vibo Valentia nel corso dell'anno 2012.

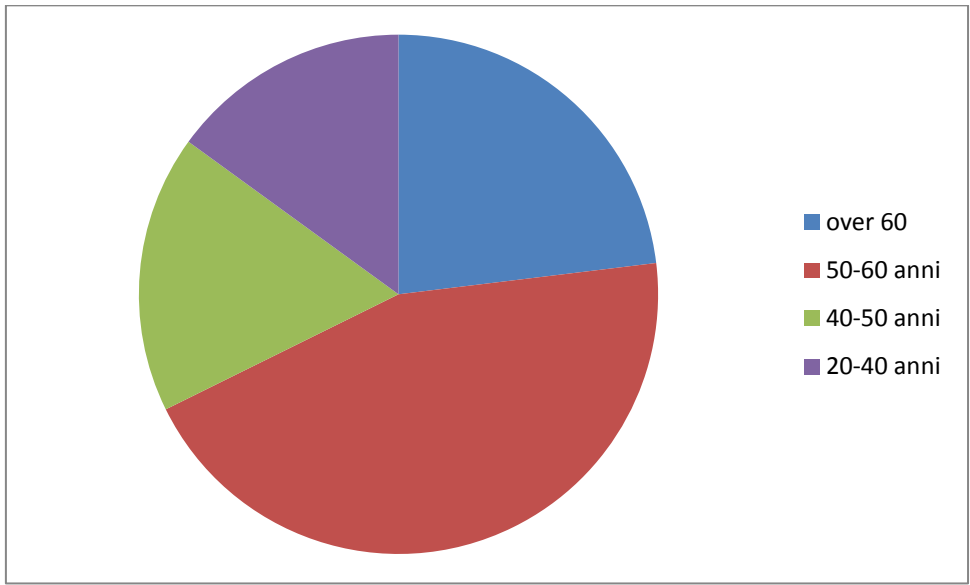
Relativamente alle fasce d'età, va rilevato che quasi due terzi del personale è di età superiore a 50 anni, con 60 dipendenti che superano la soglia dei 60 anni. Figura molto bassa la percentuale di personale giovane (20-40 anni) rispetto al totale. Un dato di questo tipo è indice di scarsa fungibilità del personale e di una tendenziale resistenza all'introduzione di procedure innovative sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro. Tuttavia, il Comune di Vibo Valentia, negli anni ha aderito a progetti Regionali, quali il "Programma Stages 2008-2010", bandito dal Consiglio Regionale della Calabria nel 2007, che hanno apportato, seppur temporaneamente, nuova linfa professionale alla struttura.

Per quanto concerne la distribuzione del personale nei vari settori dell'Ente, dal grafico che segue è possibile evincere che in proporzione la maggior parte del personale afferisce al *Settore 1- Affari generali e servizio alla persona*, in virtù dell'articolazione particolarmente complessa dello stesso.

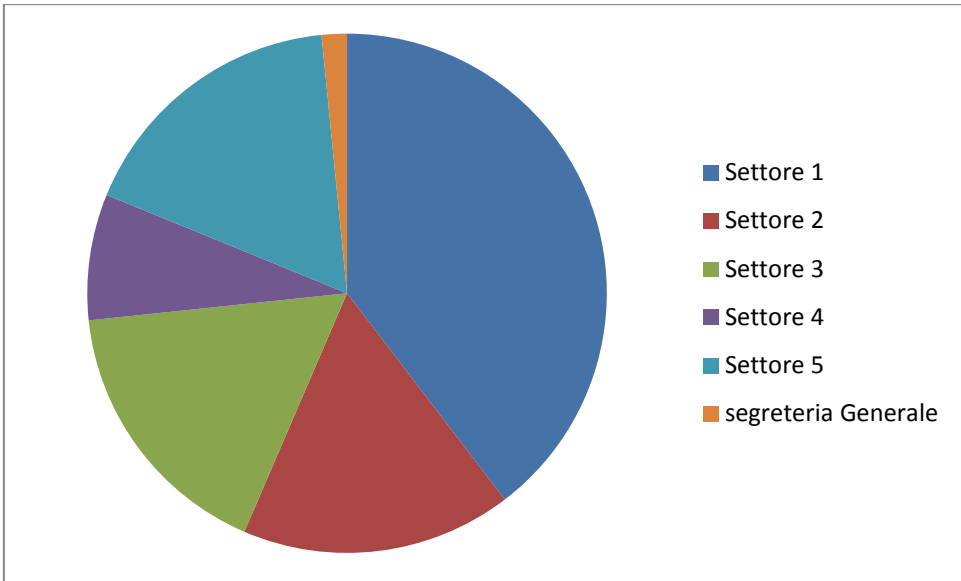
Di seguito alcuni grafici che sintetizzano la suddivisione del personale rispettivamente per categorie, per fasce di età e per settori :



Comune di Vibo Valentia anno 2012- Personale suddiviso per categorie



Comune di Vibo Valentia anno 2012- Personale diviso per età



Comune di Vibo Valentia anno 2012- Suddivisione del personale per settore

## D. STRUTTURE PARTECIPATE

Il Comune di Vibo Valentia- come risulta sul sito istituzionale- detiene partecipazioni societarie nei seguenti organismi:

- 1) Sacal. S.p.A. - Società aereoportuale calabrese
- 2) Vibo Sviluppo S.p.A.
- 3) Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Vibo Valentia
- 4) Progetto Magna Graecia Srl

	DENOMINAZIONE	Anno di costituzione	Forma giuridica	Quota %	Servizi prevalenti
1	Sacal. S.p.A. - Società aereoportuale calabrese		Società per Azioni	1,533%	gestisce l'Aeroporto di Lamezia Terme e svolge le funzioni di handler
2	Vibo Sviluppo S.p.A.		Società per Azioni		soggetto responsabile dell'attuazione del Patto territoriale per lo sviluppo della provincia di Vibo valentia
3	Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Vibo Valentia		Ente pubblico economico	17,39130 %	promuove le condizioni necessarie per la creazione e lo sviluppo di attività produttive nei settori dell'industria e dei servizi, nel territorio di propria competenza
4	Progetto Magna Graecia Srl		Società a responsabilità limitata		valorizzare il patrimonio archeologico calabrese e di promuoverne al massimo la conoscenza

Si tratta di partecipazioni, in un contesto economico-finanziario difficile, molto selezionate e legate alla volontà strategica del Comune di prendere parte ai processi di sviluppo dell'area provinciale e regionale, sostenendone l'avvio ed il potenziamento.

In particolare, la partecipazione al *Consorzio per lo sviluppo industriale della Provincia di Vibo Valentia*, vede il Comune partecipare con una quota significativa (17,39%), a dimostrazione del particolare interesse verso un settore strategico per l'area territoriale vibonese.

Particolarmente significativa la partecipazione anche a *Vibo sviluppo Spa*, società per azioni costituita con le medesime finalità estese anche ad altri settori di sviluppo, e la partecipazione al *Progetto Magna Grecia*, finalizzato alla valorizzazione del ricco patrimonio archeologico calabrese.

## E. ANALISI ECONOMICA E FINANZIARIA

Per quanto concerne la situazione economico/ finanziaria del Comune di Vibo Valentia in relazione agli ultimi 3 esercizi finanziari, l'analisi degli indicatori finanziari ed economici generali per l'esercizio 2012 consente di tracciare un quadro chiaro dell'andamento. In linea generale può rilevarsi l'aumento dell'autonomia finanziaria dell'Ente, che in tre anni passa dal 54,29% al 70,16%. Per quanto concerne l'autonomia impositiva, invece, si registra un aumento più lieve di circa 10 punti percentuali. Nelle medesime annualità, inoltre, in linea con le previsioni normative e con l'andamento nazionale si registra un aumento della pressione finanziaria e di quella tributaria pro capite che passa da 359,87 euro per il 2010 a 503,34 euro per il 2012. Diminuiscono di pari passo i trasferimenti statali che si riducono di circa 100 euro pro capite dal 2010 al 2012. Mentre aumenta l'intervento regionale che va dai 38,25 euro del 2010 ai 42,47 euro, pro capite, del 2012. Diminuiscono proporzionalmente l'incidenza dei residui attivi e di quelli passivi valutati su base percentuale in rapporto, rispettivamente, agli impegni di competenza. L'indebitamento locale pro capite rimane pari a zero. Deve registrarsi l'aumento della velocità di riscossione delle entrate proprie che passa dal 39,22% del 2010 al 65,66 % del 2012, mentre diminuisce la velocità di gestione delle spese correnti di circa 5 punti percentuali. La rigidità delle spese correnti subisce una leggera flessione.

Per quanto concerne gli indici patrimoniali, deve registrarsi l'aumento della redditività del patrimonio che va dal 2,23% del 2010 al 4,67% del 2012. Più precisamente aumenta lievemente il valore dei beni patrimoniali indisponibili che arriva nel 2012 a 12,37 euro pro capite e quello dei beni demaniali che passa dagli 8,96 euro del 2010 ai 10,30 euro del 2012. Per quanto concerne, invece, i beni patrimoniali disponibili, si passa da un valore di 2,22 euro pro capite del 2010 a quello di 2,12 euro pro capite del 2012.

Rimane invariato, nonostante la diminuzione della popolazione residente che passa dai 33.853 abitanti del 2010 ai 33.357 abitanti del 2012, il rapporto tra dipendenti dell'amministrazione comunale e popolazione.

indice di bilancio	anno	valore %
	autonomia finanziaria	2010
2011		70,17%
2012		70,16%
autonomia impositiva	2010	43,17%
	2011	55,70%
	2012	55,53%

<b>pressione finanziaria</b>	2010	€ 74.091,49
	2011	77.831,20
	2012	€ 77.381,85
<b>pressione tributaria</b>	2010	€ 359,87
	2011	€ 506,88
	2012	€ 503,34
<b>intervento erariale</b>	2010	€ 338,02
	2011	€ 227,82
	2012	€ 227,09
<b>intervento regionale</b>	2010	€ 38,25
	2011	€ 43,31
	2012	€ 42,47
<b>incidenza residui attivi</b>	2010	59,30%
	2011	42,13%
	2012	27,96%
<b>incidenza residui passivi</b>	2010	61,86%
	2011	47,29%
	2012	32,11%
<b>indebitamento locale pro capite</b>	2010	€ 0,00
	2011	€ 0,00
	2012	€ 0,00
<b>velocità riscossione entrate proprie</b>	2010	39,22%
	2011	60,80%
	2012	65,66%
<b>rigidità spesa corrente</b>	2010	37,80%
	2011	34,14%
	2012	34,47%
<b>velocità gestione spese correnti</b>	2010	60,46%
	2011	54,13%
	2012	55,04%
<b>redditività dle patrimonio</b>	2010	2,23%
	2011	5,79%
	2012	4,67%
<b>patrimonio procapite (beni patrimoniali indisponibili)</b>	2010	€ 12,34
	2011	€ 12,51
	2012	€ 12,37
<b>patrimonio procapite (beni patrimoniali disponibili)</b>	2010	€ 2,22
	2011	€ 2,15
	2012	€ 2,12
<b>patrimonio pro capite (beni demaniali)</b>	2010	€ 8,96
	2011	€ 9,78
	2012	€ 10,30
<b>rapporto dipendenti/popolazione</b>	2010	0,01%
	2011	0,01%
	2012	0,01%

### **3. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI**

#### **A. ALBERO DELLA PERFORMANCE E TRANSIZIONE 2012/2013**

Come descritto nel SMVP del Comune di Vibo Valentia, l'Albero della Performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un'area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni.

L'albero della performance fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'amministrazione. Ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Il tutto è sintetizzato in uno o più "piani operativi". Essi individuano:

1. L'obiettivo operativo, a cui si associano uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un valore baseline e un valore programmato o atteso (target);
2. Le azioni da porre in essere e la relativa tempistica;
3. La quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
4. Le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Per comprendere al meglio il percorso intrapreso delle azioni per l'avvio del Ciclo delle Performance, occorre preliminarmente conoscere la successione temporale degli atti che il Comune ha posto in essere per l'applicazione del D.Lgs. 150/2009:

- 29 giugno 2012 Approvazione SMVP
- 26 luglio 2012 Approvazione PEG 2012
- 5 ottobre 2012 Con delibera separata PDO 2012
- 5 ottobre 2012 Approvazione PdP 2012/2014

Nella delibera di Giunta del 5.10.1012 con la quale viene approvato il PDO 2012, si conferma che *“nel 2013 PDO e PdP saranno unificati”* e che per il 2012, in prima applicazione, *“si continuano a mantenere separati due strumenti che solo in parte coincidono”*.

Dal contenuto disposto dalle diverse delibere di Giunta sopra citate, discende da un lato l'intento degli organi di vertice politico ed amministrativo di avviare una progressiva attuazione del D.Lgs. 150/2009, dall'altra la consapevolezza del percorso intrapreso che concluderà, nel 2013, con l'unificazione di PEG/PDO e PdP.

Dall'analisi dei documenti programmatici sopra citati discende anche la RdP 2012 non può che prendere atto e rappresentare la parzialità e la gradualità di applicazione del SMVP e degli strumenti ivi previsti.

In tal senso, ciò comporta una rappresentazione dell'Albero delle Performance che tiene conto dei dati disponibili nel piano dettagliato degli obiettivi assegnati ai singoli settori ed è integrato, ove possibile, con gli obiettivi approvati nel PdP.

Considerato che gli strumenti di programmazione sono stati approvati solo nel mese di ottobre 2012, i risultati attesi slitteranno necessariamente al 2013. Pertanto è chiaro dalla proroga che gli obiettivi operativi indicati, più che rappresentare lo stato di realizzazione degli stessi al 31.12.2012, costituiscono una traccia per l'avvio del CdP 2013.

Peraltro la stessa valutazione dei dirigenti e del personale relativamente al 2012 non può che essere sviluppata secondo la previgente disciplina, in considerazione di quanto previsto in via transitoria dal SMVP, che è stato approvato soltanto nel secondo semestre 2012.

In definitiva la presente relazione, seppur redatta sulla base dello schema e dell'indice di cui alla delibera CIVIT n.5/2012, non può che rappresentare un punto di partenza e di traghettamento dalla disciplina previgente in tema di programmazione e valutazione alla disciplina dettata dal D. Lgs. 150/2009 e dalle conseguenti delibere CIVIT .

In tal senso, quindi, deve essere interpretato **l'albero della performance** del seguente prospetto, che rappresenta, oltre al collegamento tra linee strategiche, obiettivi strategici e operativi e struttura responsabile, anche la transizione tra i documenti programmatori previgenti (PEG e PdO) e quelli nuovi (SMVP e PdP 2012/2014):



<b>AREA STRATEGICA/ SETTORI</b>	<b>Linea Strategica</b>	<b>Obiettivo Strategico</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2012</b>	<b>Obiettivo Operativo Piano della Performance 2013- 2015 AVVIO AZIONI</b>
<b>1. AFFARI GENERALI</b>	1.1 Restituire a Vibo il ruolo di centro culturale	Potenziare le iniziative culturali	INIZIATIVE CULTURALI E TURISTICHE	Istituzione di un museo di arte contemporanea
		Predisporre nuovi spazi di incontro e di aggregazione culturale	ATTUAZIONE TEATRO ESTIVO ED INVERNALE	
			INIZIATIVE RIVOLTE AD AUMENTARE L'AFFLUSSO DI UTENTI PRESSO BIBLIOTECA	
	1.2 Interventi a favore di famiglie con disagio sociale	Potenziare gli interventi a favore delle famiglie con disagio sociale		Sostenere l'acquisto agevolato e le facilitazioni nell'affitto da parte di coppie di giovani meno abbienti .  Sostenere i bisognosi nell'uscita da percorsi di povertà, emarginazione e devianza
	1.3 Interventi a favore degli anziani	Potenziare gli interventi a favore degli anziani		Realizzazione di centri diurni  Organizzare servizi di accompagnamento  Potenziare i servizi di assistenza

				domiciliare agli anziani
	1.4 Politiche per i giovani	Promuovere le politiche occupazionali dei giovani	POTENZIAMENTO SERVIZIO "INFORMA GIOVANI" ED UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO VIBO CENTRO E PERIFERIE	Apertura Punto Locale e sportello Eurodesk  Valorizzare i progetti elaborati dai giovani con la previsione di borse di studio e lavoro
		Potenziare gli interventi a favore dei giovani per affrontare il problema del disagio giovanile	ATTUAZIONE REGOLAMENTO "IMPIANTI SPORTIVI"	
	1.5 Politiche per i disabili	Potenziare gli interventi a favore dei disabili	APPROVAZIONE PROGETTI PER DISABILI ED ALMENO 2 PER GLI ANZIANI	Potenziare i progetti di inserimento dei disabili nel mondo del lavoro  Potenziare il servizio di trasporto disabili  Integrazione scolastica degli alunni diversamente abili
			ATTUAZIONE PROGETTO UNRRA	

	1.6 Trasparenza e partecipazione dei cittadini	Migliorare la qualità e la quantità dei servizi erogati. Garantire sistemi di partecipazione attiva dei cittadini Aumentare il livello di trasparenza amministrativa e di diffusione delle informazioni inerenti i servizi e i progetti dell'ente	ATTUAZIONE DIRITTO ALLO STUDIO CON MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER IL BAMBINO IN PARTICOLARE ASILO NIDO	Istituzione di uno sportello S.O.S on line o attraverso servizio telefonico per segnalazioni di problematiche e proposte  Creazione di un question- time in virtù del quale periodicamente Sindaco, Assessori o loro delegati risponderanno alle domande dei cittadini
	1.7 Contenzioso	Ridurre il contenzioso		
	1.8 Promuovere la dematerializzazione	Ridurre l'utilizzo della carta		
	1.9 Politiche per il personale e semplificazione procedimentale	Migliorare la qualità dei corsi di formazione ai dipendenti	ATTUAZIONE NORMATIVA SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	
			SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	
			IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	
			RIDUZIONE COSTO TELEFONIA MOBILE	
2. POLIZIA MUNICIPALE	2.1 Informatizzazione	Realizzare maggiori controlli e videosorveglianza del territorio	ACQUISIZIONE FINANZIAMENTO PROGETTO VIDEO SORVEGLIANZA	

			ATTIVARE PATROL	
			REALIZZAZIONE SOPRALLUOGHI CONGIUNTI EMERSIONE EVASIONE TRIBUTI COMUNALI	
			REALIZZAZIONE NUOVE FIERE	
3.GOVERNO DEL TERRITORIO	3.1 Raccolta differenziata	Promuovere le buone pratiche per la riduzione della produzione dei rifiuti e l'aumento della raccolta differenziata	PROMUOVERE LE BUONE PRATICHE PER LA RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE DI RIFIUTI E L'AUMENTO DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA	Aumentare la raccolta differenziata del 5 %
4. AFFARI FINANZIARI	4.1 Contabilità	Ridurre il disavanzo di amministrazione Diminuire i residui passivi	MONITORAGGIO E RISPETTO DEL PATTO DI STABILITA'	
			RENDICONTI REGIONALI E STATALI	
	4.1 Tributi	Contrastare l'evasione fiscale	MANTENIMENTO RISPARMIO IVA E IRAP	Maggiori accertamenti evasione ICI Creazione di una banca dati IMU
			ACCERTAMENTI TARSU PER ALMENO € 500.000	

			ACCERTAMENTI ICI ANNI PREGRESSI DI ALMENO € 1.600.000	
			INDIVIDUAZIONE DI ALMENO N. 1500 UTENTI ACQUEDOTTO NON CENSITI	
5.AREA TECNICA	5.1 Lavori Pubblici	Aumentare la % dello stato di avanzamento sul totale dell'opera	AUMENTARE LA PERCENTUALE DELLO STATO DI AVANZAMENTO SUL TOTALE DELL'OPERA	% dei lavori realizzati li anziani
		Monitorare le gare fatte sul programma di opere pubbliche	AUMENTARE LA PERCENTUALE DEI LAVORI REALIZZATI	
			NORMALIZZARE (CREAZIONE MODULISTICA), IMPLEMENTARE LE PRATICHE AFFERENTI L'URBANISTICA	
SEGRETIARIATO GENERALE			ISTITUZIONE ARCHIVIO INFORMATICO DELIBERE E DETERMINE	

## **A. OBIETTIVI STRATEGICI**

Nel prospetto precedente appare evidente la declinazione degli obiettivi strategici, che giocano un ruolo fondamentale nell'attuazione delle priorità politiche dell'Amministrazione. A differenza degli obiettivi operativi, hanno valenza pluriennale e sono collegabili alle voci programmatiche del PEG e quelle contenute nella Relazione Previsionale e Programmatica.

Descrivono un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. Fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

Essi possono essere costruiti con un processo di concertazione/contrattazione di tipo top down ( gli assessori li formulano e li trasmettono ai dirigenti per una condivisione degli stessi),o bottom-up ( i Dirigenti formulano le loro proposte e le trasmettono agli Assessori di riferimento). La rilevanza e la pertinenza degli obiettivi è subordinata ad una chiara individuazione ed esplicitazione dei bisogni della collettività, da cui devono promanare la missione istituzionale dell'ente, le priorità politiche e le strategie.

Gli obiettivi strategici rappresentano un contributo alla realizzazione delle linee strategiche in cui si ripartisce la Performance Organizzativa dell'ente.

Di seguito un prospetto che sintetizza e raccorda linee strategiche desunte dai documenti programmatici di lungo termine del Comune di Vibo e gli obiettivi strategici delineati nel PdP 2012/2014, approvato dalla Giunta comunale nella seconda metà del 2012:

<b>AREA STRATEGICA/SETTORE</b>	<b>LINEA STRATEGICA/RPP</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>
1. AFFARI GENERALI	1.1 RESTITUIRE A VIBO IL RUOLO DI CENTRO CULTURALE	POTENZIARE LE INIZIATIVE CULTURALI PREDISPORRE NUOVI SPAZI DI INCONTRO E DI AGGREGAZIONE CULTURALE
	1.2 INTERVENTI A FAVORE DI FAMIGLIE CON DISAGIO SOCIALE	POTENZIARE GLI INTERVENTI A FAVORE DELLE FAMIGLIE CON DISAGIO SOCIALE
	1.3 INTERVENTI A FAVORE DEGLI ANZIANI	POTENZIARE GLI INTERVENTI A FAVORE DEGLI ANZIANI
	1.4 POLITICHE PER I GIOVANI	PROMUOVERE LE POLITICHE OCCUPAZIONALI DEI GIOVANI
		POTENZIARE GLI INTERVENTI A FAVORE DEI GIOVANI PER AFFRONTARE IL PROBLEMA DEL DISAGIO GIOVANILE
	1.5 POLITICHE PER I DISABILI	POTENZIARE GLI INTERVENTI A FAVORE DEI DISABILI
	1.6 TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI	MIGLIORARE LA QUALITÀ E LA QUANTITÀ DEI SERVIZI EROGATI.
	1.7 CONTENZIOSO	GARANTIRE SISTEMI DI PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI
	1.8 PROMUOVERE LA DEMATERIALIZZAZIONE	AUMENTARE IL LIVELLO DI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E DI DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI INERENTI I SERVIZI E I PROGETTI DELL'ENTE
	1.9 POLITICHE PER IL PERSONALE E SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTALE	RIDURRE IL CONTENZIOSO
		RIDURRE L'UTILIZZO DELLA CARTA
	MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI CORSI DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI	
2. POLIZIA MUNICIPALE	2.1 INFORMATIZZAZIONE	REALIZZARE MAGGIORI CONTROLLI E VIDEOSORVEGLIANZA DEL TERRITORIO
3.GOVERNO DEL TERRITORIO	3.1 RACCOLTA DIFFERENZIATA	PROMUOVERE LE BUONE PRATICHE PER LA RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE DEI RIFIUTI E L'AUMENTO DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA
4. AFFARI FINANZIARI	4.1 CONTABILITÀ	RIDURRE IL DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE
		DIMINUIRE I RESIDUI PASSIVI

	4.1 TRIBUTI	CONTRASTARE L'EVASIONE FISCALE
5.AREA TECNICA	5.1 LAVORI PUBBLICI	AUMENTARE LA % DELLO STATO DI AVANZAMENTO SUL TOTALE DELL'OPERA
		MONITORARE LE GARE FATTE SUL PROGRAMMA DI OPERE PUBBLICHE

## B. OBIETTIVI OPERATIVI

Il piano di azione dell'amministrazione, come da Pdp 2012-2014 è sintetizzabile in 5 Aree strategiche relative ai 5 Settori del Comune di Vibo Valentia. A loro volta le Aree sono suddivise in Linee strategiche ed in Obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni, indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo.

Gli obiettivi operativi per loro natura si distinguono in:

Obiettivi di innovazione: Consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per il cliente interno/esterno.

Obiettivi di sviluppo: Sono legati allo sviluppo dell'attuale struttura: rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione e all'introduzione di nuovi principi legislativi.

Obiettivi di mantenimento: Sono legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi.

Gli obiettivi operativi consentono di realizzare quelli strategici e fanno capo ad ogni singolo dirigente. Devono essere misurati da indicatori di risultato ed il loro insieme non deve essere una mera elencazione di tutta l'attività del Settore (si devono individuare gli obiettivi operativi prioritari, maggiormente significativi che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo strategico di riferimento per l'anno solare considerato).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi è stato desunto dalla relazione a consuntivo 2012 presentata dai dirigenti e dalle schede di valutazione del personale dirigente.

Dalla Tabella che segue è possibile evincere lo stato di attuazione degli Obiettivi operativi e la loro correlazione con la struttura responsabile del monitoraggio e del perseguimento degli obiettivi prefissati:



<b>SETTORI</b>	<b>DESCRIZIONE obiettivo operativo</b>	<b>Tipologia obiettivo</b>	<b>% Att.</b>	<b>tempi</b>	<b>note</b>
AFFARI GENERALI	INIZIATIVE CULTURALI E TURISTICHE	INNOVATIVO	90 %	31/12	
AFFARI GENERALI	ATTUAZIONE TEATRO ESTIVO ED INVERNALE	INNOVATIVO	100 %	31/12	
AFFARI GENERALI	INIZIATIVE RIVOLTE AD AUMENTARE L'AFFLUSSO DI UTENTI PRESSO BIBLIOTECA	SVILUPPO	0%	---	
AFFARI GENERALI	POTENZIAMENTO SERVIZIO "INFORMA GIOVANI" ED UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO VIBO CENTRO E PERIFERIE	SVILUPPO	0%	---	
AFFARI GENERALI	ATTUAZIONE REGOLAMENTO "IMPIANTI SPORTIVI"	SVILUPPO	50%	31/12	
AFFARI GENERALI	APPROVAZIONE PROGETTI PER DISABILI ED ALMENO 2 PER GLI ANZIANI	INNOVATIVO	100%	31/12	
AFFARI GENERALI	ATTUAZIONE PROGETTO UNRRA	SVILUPPO	100%	---	
AFFARI GENERALI	ATTUAZIONE DIRITTO ALLO STUDIO CON MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER IL BAMBINO IN PARTICOLARE ASILO NIDO	INNOVATIVO	100%	31/12	
AFFARI GENERALI	ATTUAZIONE NORMATIVA SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	SVILUPPO	30%	31/12	

AFFARI GENERALI	SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	SVILUPPO	40%	31/12	
AFFARI GENERALI	IMPLEMENTAZIONE E DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	MANTENIMENTO	50%	31/12	
AFFARI GENERALI	RIDUZIONE COSTO TELEFONIA MOBILE	MANTENIMENTO	100%	31/12	
POLIZIA MUNICIPALE	ACQUISIZIONE FINANZIAMENTO PROGETTO VIDEO SORVEGLIANZA	SVILUPPO	0%		
POLIZIA MUNICIPALE	ATTIVARE PATROL	INNOVATIVO	0%		
POLIZIA MUNICIPALE	REALIZZAZIONE SOPRALLUOGHI CONGIUNTI EMERSONE EVASIONE TRIBUTI COMUNALI	MANTENIMENTO	50%		
POLIZIA MUNICIPALE	REALIZZAZIONE NUOVE FIERE	MANTENIMENTO	0%		
GOVERNO DEL TERRITORIO	PROMUOVERE LE BUONE PRATICHE PER LA RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE DI RIFIUTI E L'AUMENTO DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA	SVILUPPO	0 %	---	
AFFARI FINANZIARI	MONITORAGGIO E RISPETTO DEL PATTO DI STABILITA'	MANTENIMENTO	100%	31/12	
	RENDICONTI REGIONALI E STATALI	MANTENIMENTO	0%	---	
	MANTENIMENTO RISPARMI IVA/IRAP	MANTENIMENTO	80%	31/12	

	ACCERTAMENTI TARSU PER ALMENO € 500.000	SVILUPPO	100%		
	ACCERTAMENTI ICI ANNI PREGRESSI DI ALMENO € 1.600.000	SVILUPPO	100%		
	INDIVIDUAZIONE DI ALMENO N. 1500 UTENTI ACQUEDOTTO NON CENSITI	SVILUPPO	50%		
AREA TECNICA	AUMENTARE LA PERCENTUALE DELLO STATO DI AVANZAMENTO SUL TOTALE DELL'OPERA	INNOVATIVO	0%	—	
	AUMENTARE LA PERCENTUALE DEI LAVORI REALIZZATI	SVILUPPO	0%	—	
	NORMALIZZARE (CREAZIONE MODULISTICA), IMPLEMENTARE LE PRATICHE AFFERENTI L'URBANISTICA	MANTENIMENTO	0%	—	
SEGRETARIATO GENERALE	ISTITUZIONE ARCHIVIO INFORMATICO DELIBERE E DETERMINE	SVILUPPO	100%		

## **C. OBIETTIVI INDIVIDUALI**

La performance individuale dei dirigenti è collegata:

- a) alle competenze ed ai comportamenti;
- b) alla qualità del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi operativi del suo settore.

per valutare la performance individuale è stato adottato il sistema previgente rispetto all'approvazione del SMVP, che prendeva in considerazione i fattori di cui al modello/scheda di seguito rappresentati.

*mettere la scheda di valutazione adottata per il 2012 in bianco*

Si riporta di seguito il risultato della performance dei 4 dirigenti, che anche tiene conto, oltre che dei fattori sopra descritti, anche della situazione di predissesto finanziario in cui l'Ente si è venuta a trovare e delle conseguenti decisioni di accorpamento di settori ed aree che hanno determinato una sostanziale diminuzione dell'organico del personale dirigente in corso d'anno.

In tal senso la valutazione, ponderata da tali cause esogene, pone i dirigenti mediamente nella fascia medio/bassa di valutazione, come si evidenzia nelle schede allegate alla presente relazione.

### ***valutazione dirigenti (prospettivo)***

Seppure valgano le medesime considerazioni relative alla fase transitoria già abbondantemente descritta, la valutazione del personale non dirigente si pone invece mediamente nella fascia alta dei punteggi previsti, in linea con le valutazioni relative agli anni precedenti e secondo il modello precedentemente adottato.

L'auspicio è quello che con l'adozione e la diffusione dei nuovi strumenti di valutazione previsti dal SMVP del Comune, vi sia una valutazione del personale per l'anno 2013 strettamente correlata a quella dei dirigenti, nell'ottica di un sistema di valutazione complessiva dell'ente, che ad oggi non è stato possibile realizzare.

#### 4. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nonostante sia stato applicato il modello previgente di valutazione del personale e dei dirigenti, risulta oggi possibile sperimentare una valutazione della performance organizzativa, alla luce dell'adozione di linee e obiettivi strategici ed alla definizione dell'albero della performance descritto nei paragrafi precedenti.

Di seguito le schede di valutazione organizzativa dei 5 settori:

##### SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 1 AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA

Obiettivo operativo	Peso	Raggiungimento obiettivo in %
INIZIATIVE CULTURALI E TURISTICHE	13	90%
ATTUAZIONE TEATRO ESTIVO ED INVERNALE	13	100%
INIZIATIVE RIVOLTE AD AUMENTARE L'AFFLUSSO DI UTENTI PRESSO BIBLIOTECA	5	0%
POTENZIAMENTO SERVIZIO "INFORMA GIOVANI" ED UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO VIBO CENTRO E PERIFERIE	5	0%
ATTUAZIONE REGOLAMENTO "IMPIANTI SPORTIVI"	8	50%
APPROVAZIONE PROGETTI PER DISABILI ED ALMENO 2 PER GLI ANZIANI	12	100%
ATTUAZIONE PROGETTO UNRRA	10	100%
ATTUAZIONE DIRITTO ALLO STUDIO CON MIGLIORAMENTO DEGLI ASILI NIDO	8	100%
ATTUAZIONE NORMATIVA SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	5	30%
SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	5	40%
IMPLEMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	5	50%
RIDUZIONE COSTO TELEFONIA MOBILE	10	100%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 74,70**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 2  
POLIZIA MUNICIPALE**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Peso</b>	<b>Raggiungimento obiettivo in %</b>
ACQUISIZIONE FINANZIAMENTO PROGETTO VIDEO SORVEGLIANZA	25	0%
ATTIVARE PATROL	5	0%
REALIZZAZIONE SOPRALLUOGHI CONGIUNTI EMERSIONE EVASIONE TRIBUTI COMUNALI	40	50%
REALIZZAZIONE NUOVE FIERE	30	0%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 20**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 3  
GOVERNO DEL TERRITORIO**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Peso</b>	<b>Raggiungimento obiettivo in %</b>
PROMUOVERE LE BUONE PRATICHE PER LA RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE DI RIFIUTI E L'AUMENTO DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA	100	0%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 0**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 4  
FINANZE E TRIBUTI**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Peso</b>	<b>Raggiungimento obiettivo in %</b>
<b>MONITORAGGIO E RISPETTO PATTO STABILITA'</b>	40	100%
<b>RENDICONTI REGIONALI E STATALI</b>	20	0%
<b>MANTENIMENTO RISPARMIO IVA E IRAP</b>	40	80%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 72**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 5  
AREA TECNICA**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Peso</b>	<b>Raggiungimento obiettivo in %</b>
<b>AUMENTARE LA PERCENTUALE DELLO STATO DI AVANZAMENTO SUL TOTALE DELL'OPERA</b>	40	0%
<b>AUMENTARE LA PERCENTUALE DEI LAVORI REALIZZATI</b>	40	0%
<b>NORMALIZZARE (CREAZIONE MODULISTICA), IMPLEMENTARE LE PRATICHE AFFERENTI L'URBANISTICA</b>	20	0%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 0**



**SCHEDA DI VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE 6  
SEGRETARIATO GENERALE**

<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Peso</b>	<b>Raggiungimento obiettivo in %</b>
<b>ACCERTAMENTI TARSU PER ALMENO € 500.000</b>	30	100%
<b>ACCERTAMENTI ICI ANNI PREGRESSI DI ALMENO € 1.600.000</b>	30	100%
<b>INDIVIDUAZIONE DI ALMENO N. 1500 UTENTI ACQUEDOTTO NON CENSITI</b>	25	50%
<b>ISTITUZIONE ARCHIVIO INFORMATICO DELIBERE E DETERMINE</b>	15	100%

**RISULTATO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 87,5**

## **5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **A. FASI, SOGGETTI, TEMPI E MODALITA'**

Il processo di redazione delineato dalle disposizioni vigenti prevede che l'Ente adotti, entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La Relazione sulla Performance è predisposta dall'organo politico-amministrativo e validata dall'OIV dopo l'approvazione in Giunta.

Strumento di rendicontazione, valutazione e trasparenza, la Relazione sulla Performance completa il Ciclo di Gestione della Performance.

La Relazione sulla Performance, al pari della relazione di fine mandato, costituisce uno strumento pubblico di controllo democratico e rappresenta il documento cardine per la rendicontazione e la verifica dei risultati del

ciclo della performance. Per l'anno 2012 è stata redatta con il supporto degli esperti territoriali nell'ambito del progetto PON Valutazione Performance PA, condotto da Formez PA in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il gruppo di lavoro interno è stato diretto dalla dirigente delegata alla gestione del progetto, dott.ssa Adriana Teti, e coadiuvato dall'apporto costante del Presidente del Nucleo di Valutazione, dr. Domenico Primerano.

L'analisi del livello di raggiungimento degli obiettivi è stata svolta di concerto con i Dirigenti/Responsabili dei Settori e con il coinvolgimento indiretto dell'intero personale strutturato.

Gli obiettivi operativi sono stati individuati sulla scorta del Piano della Performance approvato dall'Ente con delibera della Giunta Comunale n. 280 del 6 settembre 2012.

## **B. STATO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Le diverse normative in materia di programmazione e controllo varate successivamente hanno contribuito ad integrare e consolidare il dettato ordinamentale, i cui capisaldi sono riconducibili ai seguenti vincoli di sistema che determinano il quadro complessivo di regole e strumenti organizzati in una logica top-down (dal livello strategico al livello operativo):

- il livello strategico è definito da un documento della Giunta Comunale che, sulla base del programma del Sindaco, individua priorità programmatiche e risorse dedicate, quale fonte di alimentazione coerente della successiva attività di pianificazione triennale e programmazione annuale;
- relazione previsionale e programmatica (RPP) (art. 170) che recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del Comune, strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale, in cui si delineano gli obiettivi generali articolati per programmi e per progetti; la RPP è redatta d'obbligo per tutti i comuni italiani ed è approvata dal Consiglio Comunale contemporaneamente all'approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente;
- piano esecutivo di gestione (PEG) (art. 169), che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP; il PEG è d'obbligo per i comuni con più di 15.000 abitanti ed è redatto dopo l'approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente da parte del Consiglio Comunale (solitamente entro un numero di giorni prestabilito dal Regolamento di Contabilità).
- piano dettagliato degli obiettivi (PDO) (art. 197 comma 2, lett. a) previsto quale base del controllo di gestione; il PDO è un documento di competenza della Direzione Generale dell'Ente (o della Segreteria Generale quando funge da coordinamento), non è obbligatorio, ma qualificante e può essere adottato entro un termine temporale, dopo l'approvazione del Bilancio di previsione, contemplato dagli atti di programmazione dell'Ente.
- il controllo di gestione, (artt. 197, 198, 198 bis) teso a verificare l'attuazione degli obiettivi programmatici e la 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;

□ la relazione al rendiconto di gestione (articolo 227) sull'efficacia, i risultati e i costi dei programmi-obiettivi realizzati.

In questo quadro si distingue un duplice livello in cui il legislatore ha articolato il vasto processo di programmazione-gestione-controllo-rendicontazione-valutazione:

1) il primo livello strategico (che promana direttamente dal programma amministrativo adottato dagli organi politici);

2) il secondo livello esecutivo (che costituisce la coerente articolazione operativa del primo livello).

Ai documenti di programmazione e controllo delineati del D.lgs. 267/2000 si aggiungono, ai sensi dell'art. 10 del Decreto 150/2009:

1. il Piano della Performance, documento programmatico triennale da adottare entro il 31 gennaio 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;

2. La Relazione sulla Performance, strumento di rendicontazione da adottare entro il 30 giugno che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il Piano della performance del Comune di Vibo Valentia è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 280 del 6 settembre 2012. Nel Piano triennale, relativo al 2011-2013, sono stati individuati gli obiettivi strategici e quelli operativi, suddivisi per settore di riferimento. Ciascun dirigente/responsabile dei settori ha proceduto a redigere una relazione sulle attività svolte dal proprio settore, sulla base del PDO/PdP. Dall'analisi delle relazioni si è proceduto alla verifica del grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, a sua volta definito attraverso degli indicatori e le percentuali di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Pur nella consapevolezza che la questione cruciale della valutazione organizzativa risiede nella definizione degli indicatori di performance e dei relativi target, cioè dei valori previsionali che si presume di conseguire per il periodo considerato, si deve tenere conto di quanto già descritto nei precedenti paragrafi in merito alle date di approvazione di SMVP e PdP da parte dell'Amministrazione comunale. La definizione dei valori target avrà la possibilità nel 2013 di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi e di evidenziare gli scostamenti rispetto ai valori presunti dando così completezza alle attività del 2012. Su questo versante occorre adottare misure organizzative che consentano la valutazione e la misurazione dei risultati raggiunti non solo dai singoli dipendenti ma dai servizi e dalle unità organizzative del Comune di Vibo Valentia.