



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 205 del 28/06/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventotto** del mese di **giugno** alle ore **18:00** in Cittadella, nella sala delle adunanze la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

PIEROBON LUCA	SINDACO	Presente
BELTRAME MARINA	ASSESSORE	Presente
SIMIONI MARCO	ASSESSORE	Presente
DE ROSSI FILIPPO	ASSESSORE	Presente
GALLI DIEGO	ASSESSORE	Presente
GEREMIA PAOLA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE DI COMO ROBERTA che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la presidenza il Sig. PIEROBON LUCA, nella sua qualità di SINDACO, il quale riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Viene esaminata la seguente proposta di delibera redatta dal Responsabile del Servizio, sulla quale sono stati espressi i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000.

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce:

- all'articolo 4 che le pubbliche amministrazioni sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;
- all'articolo 10 comma 1 che annualmente adottino:
 - un documento programmatico triennale denominato “Piano della performance”, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e 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;
 - un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- all'articolo 14, comma 4, lett. c) che la Relazione sulla performance sia validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi di quanto previsto al successivo comma 6 del medesimo articolo sia condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, quali la retribuzione di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché l'incentivo al merito e all'incremento di produttività del personale dipendente;

PRESO ATTO CHE l'articolo 107 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce le funzioni e le responsabilità della Dirigenza, tra le quali la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dei regolamenti, tenuto conto che sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di governo ed essi sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'Ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione;

VISTI:

- il nuovo Statuto del Comune di Cittadella adottato con D.C.C. n. 55 del 26/11/2019 ed in particolare gli art.li 27 “Distinzione tra funzione politica e funzione amministrativa”, 29 “Principi organizzativi”, 32 “i Dirigenti”, 33 “Responsabilità Dirigenziale” e 34 “Conferenza dei Dirigenti”;
- il Regolamento della misurazione, integrità e trasparenza del ciclo delle Performance adottato con delibera di Giunta comunale 10 luglio 2013, n. 148, esecutiva;
- le delibere di Giunta comunale:
 - 26 marzo 2018, n. 61, esecutiva, di approvazione del sistema di valutazione delle performance del Segretario generale;
 - 11 luglio 2018, n. 152, esecutiva, di approvazione del sistema di valutazione delle performance dei Dirigenti;

RICHIAMATO l'articolo 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, riguardante il PEG, il Piano degli obiettivi e il Piano della Performance;

DATO ATTO CHE:

- con la delibera adottata dal Consiglio Comunale 19 gennaio 2022, n. 3, esecutiva, sono stati approvati il bilancio di previsione finanziario 2022-2024 ex D.Lgs. n. 118/2011 e l'allegato Documento Unico di Programmazione (DUP 2021-2023);
- con delibera di Giunta comunale 24 gennaio 2022, n. 14, esecutiva, è stato approvato il P.E.G. per il periodo 2022-2024, assegnando ai dirigenti ed ai responsabili dei servizi le risorse di bilancio e riservandosi di riapprovare con successivo provvedimento il PEG contenente il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione ex art. 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000;
- con delibera di Giunta Comunale 15 aprile 2022, n. 107, esecutiva, è stato approvato il Piano degli Obiettivi - Piano della Performance 2022;
- con delibera di Giunta Comunale 14 dicembre 2022, n. 411, esecutiva, è stato approvato il relativo monitoraggio degli obiettivi al 30 settembre 2022;
- con delibera di Consiglio Comunale 28 aprile 2023, n. 18, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO CHE:

- misurazione e valutazione della performance costituiscono due fasi distinte dell'intero ciclo, in quanto finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento;
- occorre, pertanto, prendere atto dei risultati conseguiti rispetto ai target attesi, al fine di renderli noti anche mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, una volta validati del Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009;
- sulla base dei risultati raggiunti nell'anno 2022 dall'organizzazione nel suo complesso e dai singoli settori, è stata predisposta la Relazione sulla performance dell'Ente – anno 2022, che costituisce il documento conclusivo del Ciclo di gestione della performance dell'anno 2022, attraverso cui viene presentato il rendiconto dei risultati raggiunti dai singoli settori e dall'ente nel suo complesso;
- l'affiancamento della Relazione sulla performance al conto consuntivo consente di perseguire ulteriormente i principi della trasparenza e dell'accountability e di offrire a cittadini e stakeholder una visione complessiva e più penetrante dell'operato della pubblica amministrazione e dei risultati raggiunti;

ATTESO CHE, mediante la Relazione sulla Performance, l'Amministrazione intende evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

VISTA la Relazione sulla performance che viene allegata, sub A), alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE il Nucleo di valutazione ha provveduto alla validazione della Relazione sulla performance in data 26 giugno 2023, verbale n. 2, così come previsto dal vigente regolamento uffici e servizi, ed in particolare nell'allegato denominato "regolamento della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza del ciclo della performance" approvato

con deliberazione di Giunta Comunale 10 luglio 2013, n. 148, esecutiva;

DATO ATTO dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di astensione di cui agli artt. 5 e 6 del codice di comportamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12/2014 e dell'art. 6-bis della L. 241/90 e, pertanto, in ordine al presente provvedimento non sussiste situazione di conflitto di interessi né in capo al responsabile del procedimento, né in capo ai soggetti che sottoscrivono a vario titolo il presente atto, né in capo a chi partecipa, a qualsiasi titolo a detto procedimento;

VISTI i pareri espressi sulla proposta di deliberazione ex art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

D E L I B E R A

1. di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, predisposta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, allegato sub A) alla presente deliberazione, e validata dal Nucleo di valutazione in data 26 giugno 2023;
2. di inviare copia della presente deliberazione al Nucleo di Valutazione per opportuna conoscenza;
3. di provvedere alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Cittadella delle succitate relazioni, nell'ambito della sottosezione "Performance", voce "Relazione sulla Performance";
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su estesa proposta di delibera;

Avuti i prescritti pareri favorevoli a termini ai sensi dell'art. 49, 1° comma del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" espressi sulla proposta di delibera e riportati a conferma in calce alla presente;

Con voti unanimi e favorevoli, palesemente espressi

DELIBERA

- 1 di approvare e far propria la proposta di delibera sopra riportata nella sua formulazione integrale, ovvero senza alcuna modificazione o integrazione;
- 2 di comunicare la presente delibera ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

Con apposita votazione, favorevole ed unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **33** del **28.06.2023**

IL SINDACO

PIEROBON LUCA

IL SEGRETARIO GENERALE

DI COMO ROBERTA



Comune di Cittadella

Cittadella Città d'Arte

Provincia di Padova



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022



INDICE

1. PRESENTAZIONE
 - 1.1 *NOMATIVA*
 - 1.2 *COLLEGAMENTO CON GLI ALTRI STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE*
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
 - 2.1 *IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO*
 - 2.2 *L'AMMINISTRAZIONE*
 - 2.3 *LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA*
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 3.1 *CRITICITÀ*
 - 3.2 *SISTEMI PREMIANTI*
 - 3.3 *RISULTATI RAGGIUNTI:*
 - 3.3.1 *MACROAREA ENTE*
 - 3.4 *RISULTATI RAGGIUNTI: SETTORI – VALUTAZIONE A CURA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE*
 - 3.4.1 *1° SETTORE “CITTADELLA ISTITUZIONALE”*
 - 3.4.2 *2° SETTORE “PROGRAMMAZIONE E SERVIZI FINANZIARI”*
 - 3.4.3 *3° SETTORE “SVILUPPO E TUTELA DEL TERRITORIO 3.o”*
 - 3.4.4 *4° SETTORE “CITTADELLA SICURA E SOLIDALE”*
 - 3.5 *OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL PERSONALE*
 - 3.6 *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ*
4. PARI OPPORTUNITÀ
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. PRESENTAZIONE

La Performance individuale, ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo n. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance dell'organizzazione.

Mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi si riferisce principalmente alle azioni osservabili, messe in atto da un individuo (dirigente/dipendente), sollecitate dalla combinazione del contesto in cui opera e delle caratteristiche proprie dell'individuo stesso nel raggiungimento di un determinato obiettivo; il focus della presente Relazione, si caratterizza per l'analisi dei risultati organizzativi della performance annuale di Settore, coerentemente al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance vigente per l'Ente.

La presente "Relazione sulla performance", predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1°, comma lettera b), del Decreto Legislativo n. 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce infatti lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli altri stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

In particolare la valutazione della performance organizzativa diventa imprescindibile per tre diverse ragioni:

- **per eliminare l'autoreferenzialità:** la performance organizzativa non deve essere valutata nella sola ottica dell'amministrazione, ma anche secondo la prospettiva degli utenti, poiché la generazione di valore pubblico va osservata pure secondo la loro percezione e realizzata con la loro partecipazione;
- **per rafforzare i sistemi di gestione della performance:** attraverso una maggiore coerenza tra le diverse dimensioni della performance organizzativa (efficienza, efficacia quantitativa e qualitativa, impatti) si favorisce la finalizzazione dei suddetti sistemi verso il miglioramento del livello di benessere di cittadini e utenti;
- **per soddisfare i requisiti normativi minimi**, quali quelli citati nel paragrafo successivo.

Il documento è stato altresì redatto osservando le "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance il 28 novembre 2018, n. 3.

La Relazione, dopo aver illustrato alcuni dati statistici di contesto esterno ed interno, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, facilitando la visione globale della performance dell'Ente: particolare attenzione viene data alla rilevazione di eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, specificandone le cause e le azioni correttive poste in essere.

I singoli obiettivi devono risultare realistici, specifici, misurabili e realizzabili con le risorse a disposizione ma devono anche costituire elementi attivi per il miglioramento della performance organizzativa e per il generale miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Tali obiettivi, una volta determinati, vengono condivisi ed assegnati ai singoli Dirigenti che predispongono una relazione sullo stato di attuazione degli stessi da sottoporre al Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione è, quindi, responsabile del processo di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti, ad esclusione del Segretario generale, secondo quanto regolamentato dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale 10 luglio 2013, n. 148 e, alla luce delle risultanze presentate dai Dirigenti, di ulteriori momenti di approfondimento, e di specifiche analisi e rilevazioni, ha il compito di determinare il grado di raggiungimento ottenuto per gli obiettivi assegnati.

La Relazione è strutturata in modo snello e comprensibile, per facilitarne la lettura e per dare l'idea dell'articolazione territoriale, della complessità organizzativa dell'Ente e dei principali

servizi resi al cittadino, anche nell'ottica della trasparenza.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

1.1 NORMATIVA

Il ciclo della performance trova disciplina normativa nelle leggi sotto indicate e nel Regolamento comunale:

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali
(Artt. 147-147quinquies, 169, 170, 193, 198, 231)

Legge 7 agosto 1990, n. 241

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi (Art. 1)

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (Artt. 4 -10)

Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174 convertito in Legge 7 dicembre 2012, n. 213

Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012. (Art. 3)

D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74

Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance (Delibera Giunta comunale 10 luglio 2013, n. 148)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2014 contenente “Il sistema permanente di valutazione” del personale non dirigente.

Delibera di Giunta Comunale n. 61 del 26.3.2018 con cui è stato approvato il sistema di valutazione della performance del Segretario Generale.

Delibera di Giunta Comunale n. 152 del 11.7.2018 con cui è stato approvato il sistema di valutazione della performance dei dirigenti.

Delibere di Giunta Comunale 8 giugno 2022, n. 165 e 22 giugno 2022, n. 184, con cui è stato approvato il regolamento sugli incarichi di Posizione Organizzativa ed in particolare sulla metodologia della valutazione della retribuzione di risultato.



1.2 COLLEGAMENTO CON GLI ALTRI STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE

Il Piano della Performance, che si inserisce nel ciclo dei documenti di programmazione del Comune di Cittadella, è redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, e delle DD.G.C. n. 148 /2013, 61/2018 e 152/2018 ed è il documento programmatico triennale che, sulla base degli obiettivi strategici illustrati nel DUP individua specifici obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

A tal fine, gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance devono presentare le caratteristiche indicate nell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e precisamente devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Piano della Performance è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP) ed è finalizzato alla definizione degli obiettivi di gestione, per i quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Il Piano della performance viene, quindi, predisposto in coerenza con il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP) ed in particolare con la Sezione Strategica (SeS) che sviluppa, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella Sezione Operativa del DUP sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai singoli dirigenti per la realizzazione degli specifici obiettivi (di sviluppo e di mantenimento) di ciascun programma.

Il Piano della performance contiene obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione.

In tutte le aziende l'attività di gestione è preceduta da un'attività di programmazione ed è

seguita da un'attività di controllo.

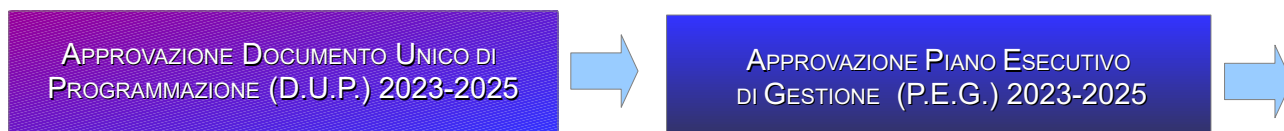
Anche nella Pubblica Amministrazione, intesa come azienda complessa di produzione ed erogazione di beni e servizi nell'interesse della collettività, l'azione amministrativa è preceduta dalla programmazione di bilancio, finanziaria e gestionale, secondo il processo di pianificazione programmazione - controllo.

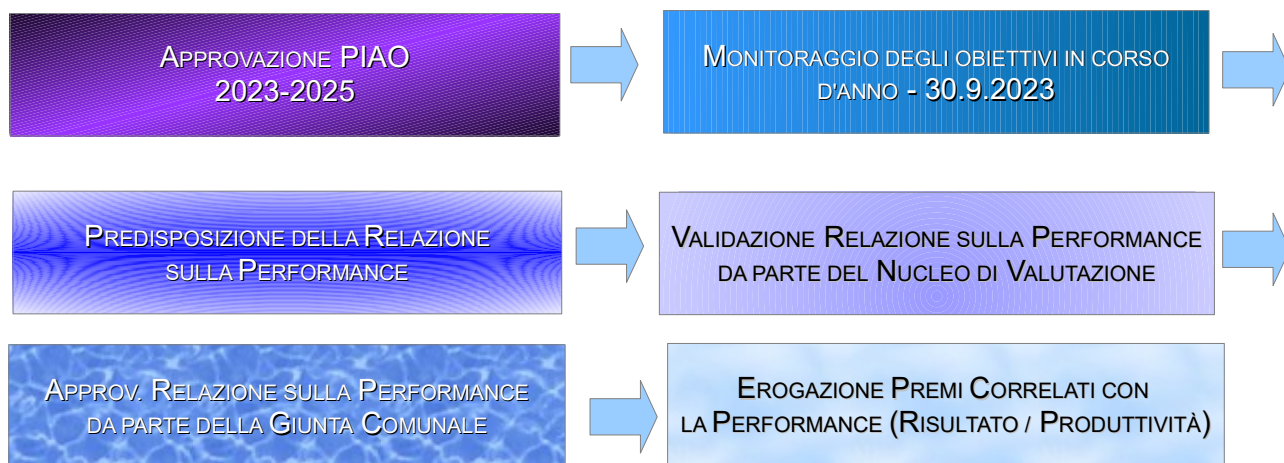
Le fasi principali del processo di pianificazione – programmazione - controllo sono le seguenti:

- *Pianificazione Strategica*, si proietta principalmente sulla performance attesa dell'Amministrazione, ovvero sul contributo che la stessa intende apportare attraverso la propria azione nella soddisfazione dei bisogni della collettività nel corso dell'esercizio amministrativo; tenuto conto che la valutazione annuale dei risultati dell'operatività settoriale dell'Amministrazione deve essere lineare con la progettualità esecutiva triennale esplicitata nel D.U.P.;
- *Programmazione Strategica ed Operativa*, attività attraverso le quali si individuano rispettivamente le macro-azioni e le azioni di dettaglio finalizzate alla realizzazione delle linee strategiche. A tal fine, il documento "P.I.A.O. – Piano della Performance", deliberato dall'organo esecutivo dell'Ente, esprime il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie da un lato, e gli obiettivi ed indicatori annuali che l'Amministrazione assegna alla dirigenza di Settore dall'altro, rendendo trasparente e comprensibile la performance attesa.
Gli obiettivi operativi gestionali contenuti in tale documento debbono, al fine di garantire la "qualità" e la "comprensibilità" della rappresentazione della performance attesa annualmente, possedere i seguenti requisiti metodologici, ovvero essere:
 - rilevanti e pertinenti, ovvero rispondenti ai bisogni della collettività, e strettamente connessi alle priorità politiche, espresse nelle linee di mandato e nella missione istituzionale, ed alle strategie e relativi obiettivi strategici;
 - specifici e misurabili (concreti e chiari, quindi valutabili);
 - migliorativi della qualità dei servizi erogati attraverso gli interventi attuati;
 - riferibili ad un arco temporale determinato: l'esercizio amministrativo;
 - coerenti con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, quindi correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili per l'esercizio di riferimento, favorendo la verifica di coerenza tra risorse ed obiettivi;
- *Controllo Strategico e di Gestione*, attività finalizzate a verificare l'adeguatezza delle scelte compiute per la realizzazione delle linee strategiche, la congruità degli obiettivi fissati, la congruenza dei risultati raggiunti, l'efficacia – efficienza - economicità dell'azione amministrativa. Inoltre, gli indicatori ed i dati di performance annuale dei servizi di Settore comunale, debbono essere necessariamente confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente.

Per l'anno considerato il Ciclo della Performance del Comune di Cittadella è articolato nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, che disciplina le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

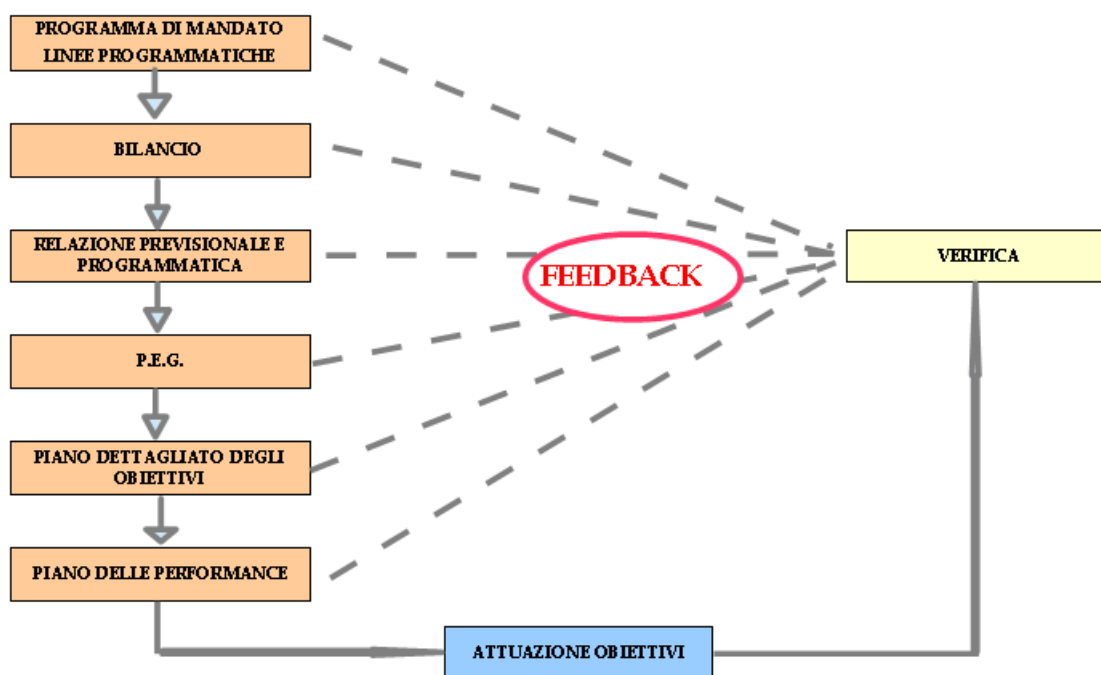




Infine, la rappresentazione della performance gestionale è “attendibile” solo se è verificabile ex post:

- la correttezza metodologica del processo di pianificazione: principi, fasi, tempi e soggetti;
- le risultanze della pianificazione: obiettivi, indicatori e target.

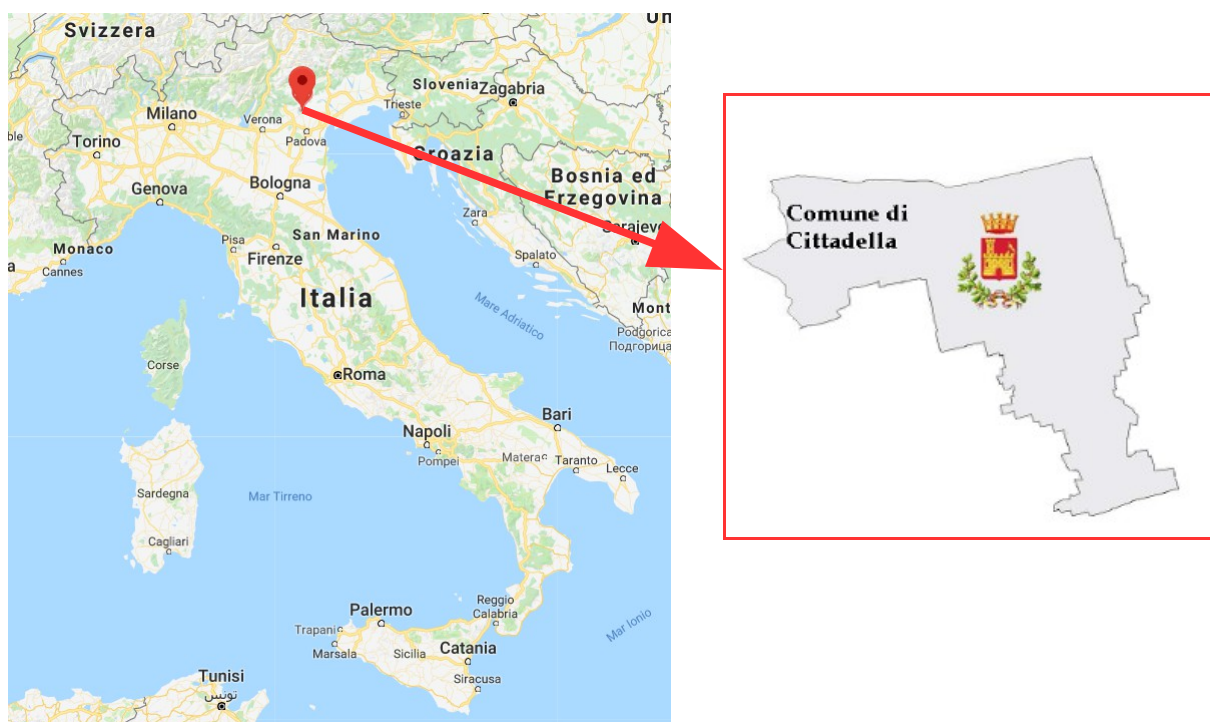
Nello schema sottostante viene rappresentato il processo di pianificazione - programmazione controllo osservato dal punto di vista dei documenti che ne sostanziano le varie fasi e delle correlazioni causali fra le stesse.



La fase del controllo contempla tutti i momenti di rendicontazione delle attività svolte e di monitoraggio dei risultati conseguiti.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Nella progettazione operativa degli strumenti di attuazione delle policy, l'Amministrazione deve innanzitutto interrogarsi circa le caratteristiche specifiche del contesto socioeconomico e territoriale in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto; nell'analisi del contesto di riferimento per un intervento/progetto esecutivo da attuare è utile dunque partire dalla raccolta di dati d'analisi di dimensione "macro", relativi al sistema generale esterno di riferimento. Per valutare le condizioni operative di un'Amministrazione nel suo complesso, l'analisi del contesto esterno però non è di per sé sufficiente, deve essere accompagnata anche da un'opportuna riflessione sul contesto interno dell'Ente/Amministrazione.



Il Comune di Cittadella è una città del Veneto, situata nella parte settentrionale della Provincia di Padova. Il suo territorio è totalmente pianeggiante, ma a pochi chilometri più a nord si incontrano già i primi rilievi collinari che precedono l'Altopiano di Asiago ed il massiccio del Grappa. Confina, in senso orario, con i Comuni di:

<i>Comuni confinanti</i>	<i>Provincia</i>	<i>Distanza (*)</i>
Pozzoleone	VI	8,6 Km
Tezze sul Brenta	VI	7,5 Km
Rossano Veneto	VI	6,4 Km
Galliera Veneta	PD	3,9 Km
Tombolo	PD	3,4 Km
San Giorgio in Bosco	PD	6,9 Km
Fontaniva	PD	3,3 Km
Carmignano di Brenta	PD	6,4 Km

(*) distanza calcolata in linea d'aria dal centro urbano

Si estende per un'area di 36,55 Km² nel Bacino Idrografico del Fiume Brenta-Bacchiglione a

circa 48 metri sul livello del mare: Cittadella si trova in una zona denominata “regno della foresta e della palude” e si pensa che fosse stata meta di transumanti e una sorta di recinto barbarico.

Il nome si riferisce alla sua fisionomia di città murata, centro militare di difesa: dal termine latino civitas, città. Infatti, non è un piccolo e compatto castello di forma quadrangolare, ma una vera e propria città dall'ariosa pianta rotondeggiante: è caratterizzata da due traverse perpendicolari racchiuse da una cinta muraria di forma ellittica.

Fu costruita nel 1220 circa dalla Città di Padova, come risposta alle confinanti Città di Vicenza e Treviso, con cui era entrata in conflitto per le sue spinte espansionistiche, dopo che Treviso attorno al 1195, avvia la costruzione di Castelfranco, piccolo avamposto militare presso il confine segnato dal torrente Muson. Padova, però, non intende solo creare un presidio militare, ma anche un centro amministrativo ed economico per favorire la colonizzazione del territorio compreso fra il Brenta e il Muson.

Nel 1406 Cittadella entra nell'orbita della Serenissima. Pur mantenendola inquadrata nel distretto padovano, i Veneziani dotano la città di una podesteria di dentro e di una podesteria di fuori, l'una con giurisdizione all'interno delle mura, l'altra all'esterno.

Il lungo periodo veneziano, caratterizzato, salvo brevi parentesi, da pace e stabilità politica, porta Cittadella a evolversi da avamposto militare a centro di servizio e di mercato, riferimento per un'area rurale abbastanza estesa. Questa trasformazione si riflette anche sul tessuto urbano, con la costruzione di edifici amministrativi, ma anche magazzini e botteghe. Al contempo comincia l'espansione fuori dalle mura, con la formazione dei quattro borghi (Padova, Vicenza, Bassano, Treviso) lungo i due assi stradali principali.

La dominazione austriaca si sussegue al periodo veneziano fino al 1866, anno in cui Cittadella viene annessa al Regno d'Italia.

Dal 6 maggio 1972 si fregia del titolo di città.

Con decreto del 4 febbraio 1933 viene attribuito a Cittadella uno “Stemma di rosso, al castello addestrato da una torre, merlati entrambi alla guelfa, aperto e finestrato del campo; sinistrato da una bandiera d'oro. Ornamenti esteriori da Comune”.

Si compone, oltre che dal centro storico, anche di 7 frazioni: Ca' Onorai, Facca, Laghi, Pozzetto, Santa Croce Bigolina, San Donato, Santa Maria.

La popolazione del Comune di Cittadella è formata da più di 20.000 abitanti, di cui quasi il 6,30% stranieri. La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 40,90% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (12,4%) e dalla Moldavia (8,50%).

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Nelle pagine seguenti si riportano alcuni dati relativi all'andamento demografico.

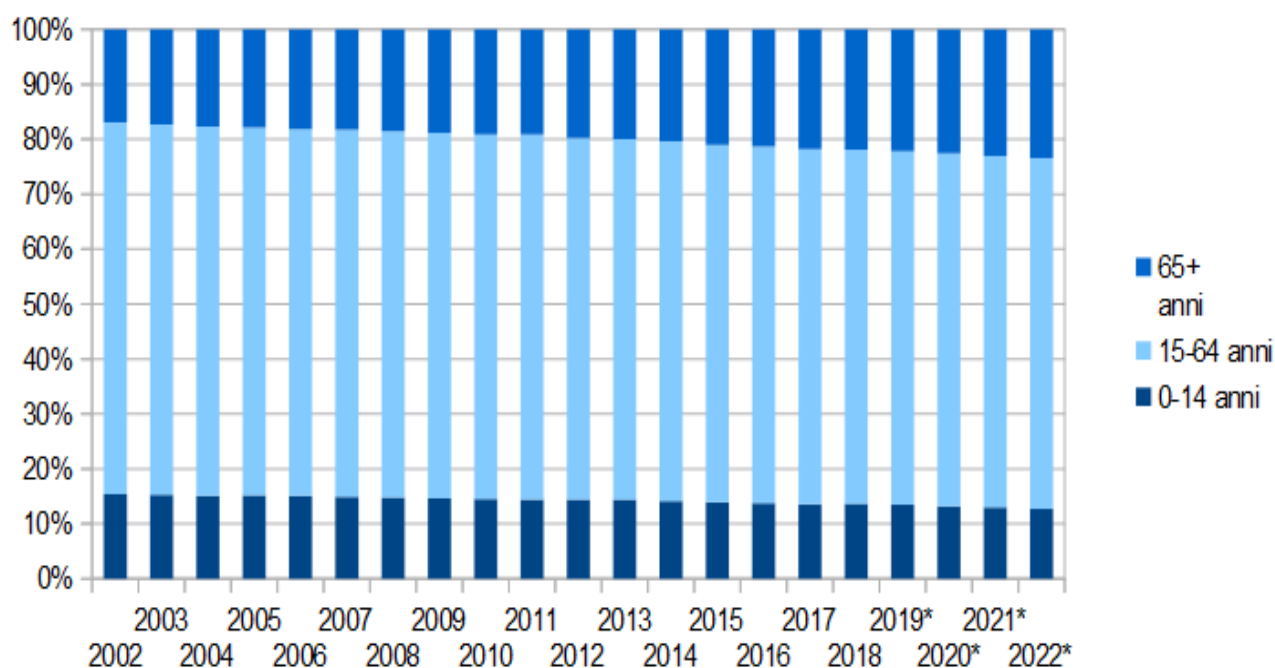
STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2022

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

<i>ANNO 1° GENNAIO</i>	<i>0-14 ANNI</i>	<i>15-64 ANNI</i>	<i>65+ ANNI</i>	<i>TOTALE RESIDENTI</i>	<i>ETÀ MEDIA</i>
2002	2.895	12.679	3.168	18.742	40,7
2003	2.888	12.738	3.263	18.889	41,1
2004	2.906	12.880	3.385	19.171	41,3
2005	2.949	12.991	3.478	19.418	41,5
2006	2.962	13.084	3.554	19.600	41,6
2007	2.946	13.158	3.607	19.711	41,8
2008	2.939	13.247	3.683	19.869	42
2009	2.931	13.317	3.777	20.025	42,2
2010	2.909	13.292	3.826	20.027	42,5
2011	2.878	13.274	3.818	19.970	42,8
2012	2.869	13.102	3.927	19.898	43,1
2013	2.901	13.177	4.016	20.094	43,3
2014	2.858	13.240	4.125	20.223	43,5
2015	2.806	13.115	4.231	20.152	43,9
2016	2.768	13.093	4.294	20.155	44,2
2017	2.739	13.019	4.399	20.157	44,5
2018	2.762	12.969	4.414	20.145	44,7
2019*	2.703	12.914	4.455	20.072	45,1
2020*	2.648	12.890	4.525	20.063	45,5
2021*	2.606	12.845	4.621	20.072	45,8
2022*	2.554	12.821	4.701	20.076	46,1

(*) popolazione post-censimento



Valore della popolazione (valori %) negli ultimi 20 anni

INDICATORI DEMOGRAFICI

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Cittadella.

ANNO	INDICE DI VECCHIAIA	INDICE DI DIPENDENZA STRUTTURALE	INDICE DI RICAMBIO DELLA POPOLAZ. ATTIVA	INDICE DI STRUTTURA DELLA POPOLAZ. ATTIVA	INDICE DI CARICO DI FIGLI PER DONNA FECONDA	INDICE DI NATALITÀ (X 1.000 AB.)	INDICE DI MORTALITÀ (X 1.000 AB.)
	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1 GEN-31 DIC	1 GEN-31 DIC
2002	109,4	47,8	105,1	89,9	20,7	7,7	7,8
2003	113,0	48,3	108,5	92,9	20,4	9,6	8,0
2004	116,5	48,8	108,7	94,8	19,2	11,1	7,0
2005	117,9	49,5	108,0	97,3	19,8	10,0	8,3
2006	120,0	49,8	97,8	99,2	19,8	9,9	7,9
2007	122,4	49,8	101,6	103,2	20,2	11,1	8,0
2008	125,3	50,0	100,9	105,5	21,4	9,2	8,6
2009	128,9	50,4	97,6	107,7	21,1	9,1	7,9
2010	131,5	50,7	103,3	112,1	20,7	9,7	9,4
2011	132,7	50,4	114,2	117,8	20,7	10,0	7,8
2012	136,9	51,9	114,7	119,5	21,0	9,0	9,4
2013	138,4	52,5	116,9	121,5	20,6	8,8	7,8
2014	144,3	52,7	113,6	123,7	21,1	7,8	8,3

ANNO	INDICE DI VECCHIAIA	INDICE DI DIPENDENZA STRUTTURALE	INDICE DI RICAMBIO DELLA POPOLAZ. ATTIVA	INDICE DI STRUTTURA DELLA POPOLAZ. ATTIVA	INDICE DI CARICO DI FIGLI PER DONNA FECONDA	INDICE DI NATALITÀ (X 1.000 AB.)	INDICE DI MORTALITÀ (X 1.000 AB.)
	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1° GENNAIO	1 GEN-31 DIC	1 GEN-31 DIC
2015	150,8	53,7	112,7	126,5	21,0	7,9	10,5
2016	155,1	53,9	113,4	128,5	20,1	8,0	8,5
2017	160,6	54,8	116,2	131,2	19,7	8,3	9,7
2018	159,8	55,3	124,0	136,3	19,9	6,7	9,3
2019	164,8	55,4	135,2	137,8	18,9	7,3	8,6
2020	170,9	55,6	143,1	140,3	18,9	7,1	10,1
2021	177,3	56,3	140,7	143,3	18,8	6,8	10,2
2022	184,1	56,6	147,1	143,1	18,0	-	-

GLOSSARIO:

Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Ad esempio, nel 2022 l'indice di vecchiaia per il comune di Cittadella dice che ci sono 184,1 anziani ogni 100 giovani.

Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Ad esempio, teoricamente, a Cittadella nel 2022 ci sono 56,6 individui a carico, ogni 100 che lavorano.

Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. Ad esempio, a Cittadella nel 2022 l'indice di ricambio è 147,1 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

Indice di mortalità

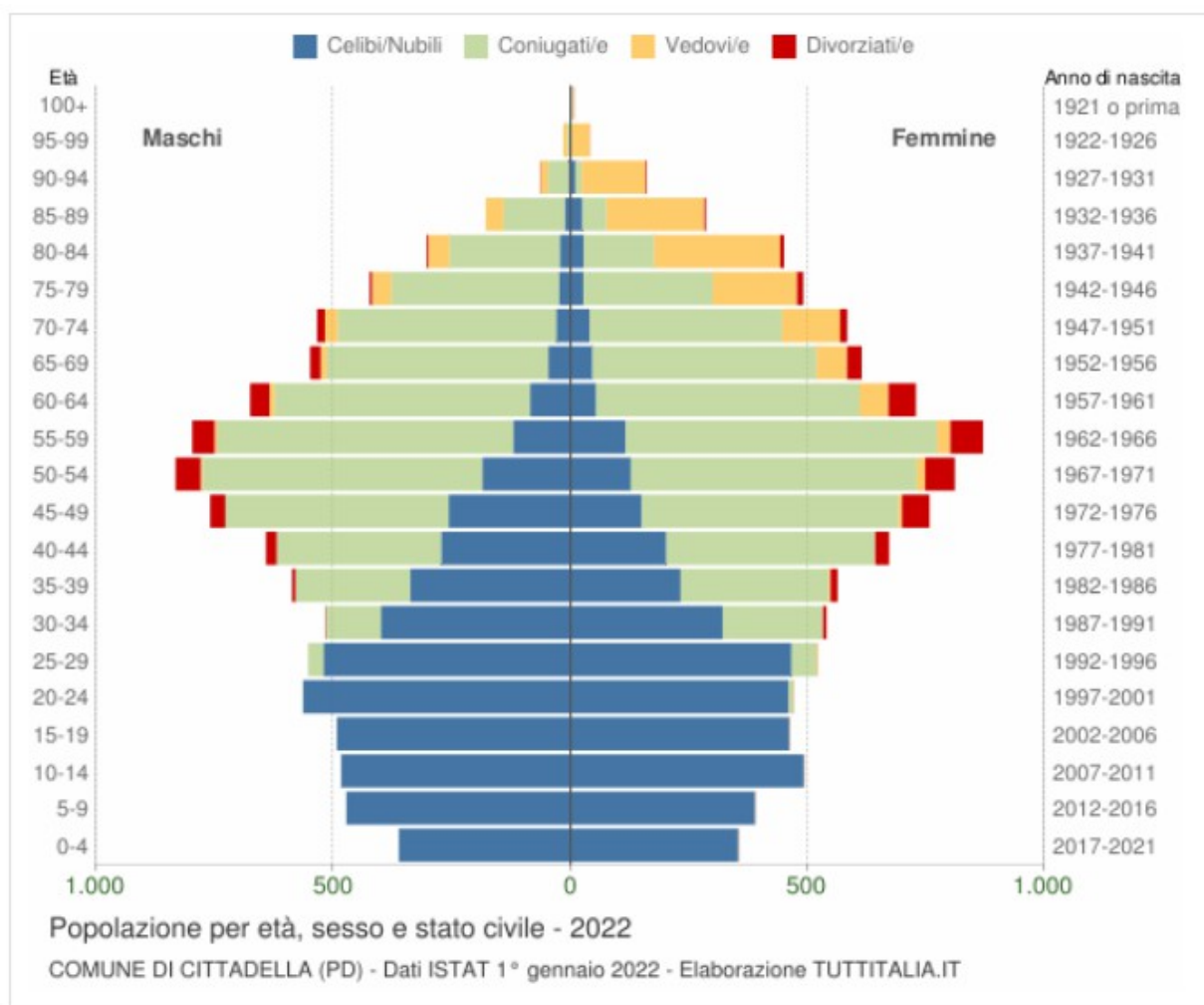
Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Cittadella per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati e nubi, coniugati, vedovi e divorziati.



In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino ai nati degli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati/e', 'divorziati/e' e 'vedovi/e'.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE 2022

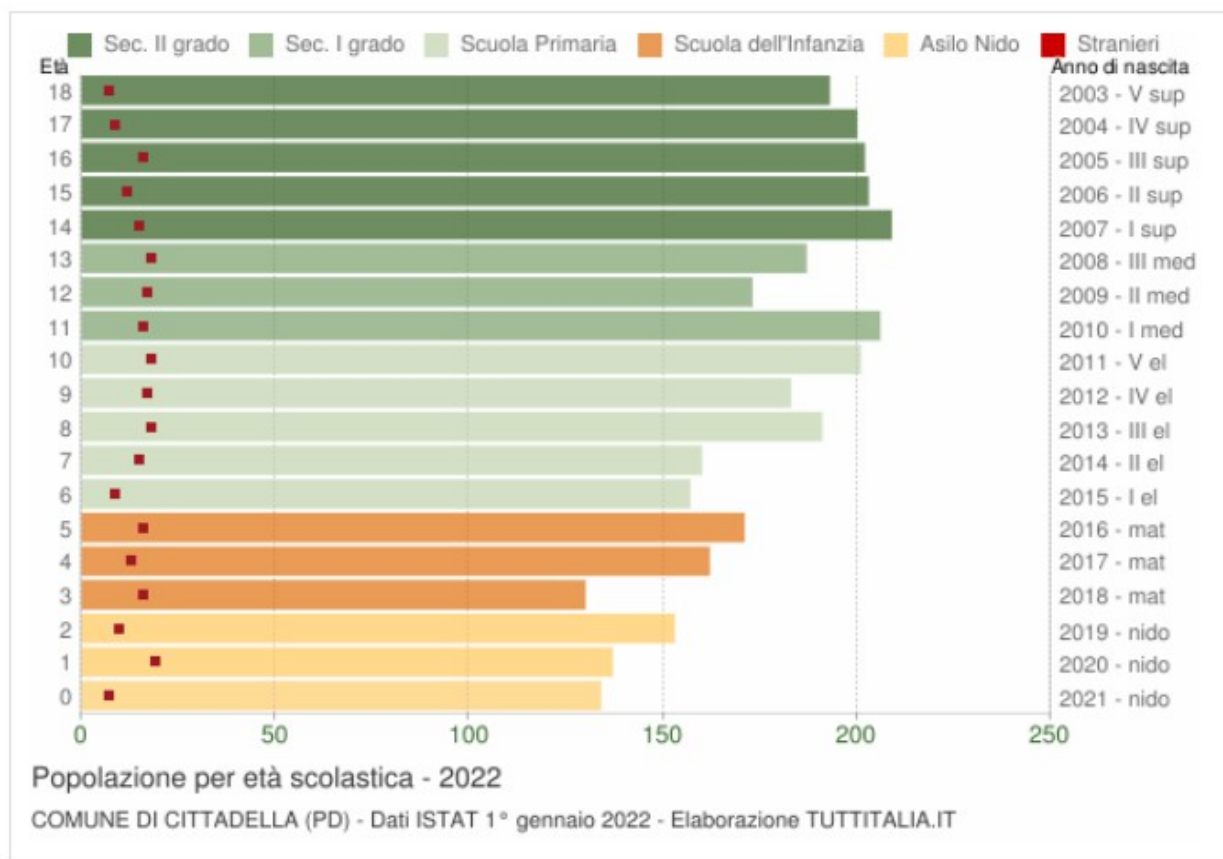
ETA	CELIBI /NUBILI	CONIUGATI /E	VEDOVI /E	DIVORZIATI /E	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
								%
0-4	716	0	0	0	362 50,6%	354 49,4%	716	3,6%
5-9	862	0	0	0	473 54,9%	389 45,1%	862	4,3%
10-14	976	0	0	0	484 49,6%	492 50,4%	976	4,9%
15-19	955	0	0	0	493 51,6%	462 48,4%	955	4,8%
20-24	1.024	12	0	0	565 54,5%	471 45,5%	1.036	5,2%
25-29	987	86	2	0	554 51,5%	521 48,5%	1.075	5,4%
30-34	721	328	0	8	518 49,0%	539 51,0%	1.057	5,3%
35-39	570	555	3	22	587 51,0%	563 49,0%	1.150	5,7%
40-44	475	787	1	51	642 48,9%	672 51,1%	1.314	6,5%
45-49	407	1.013	7	90	760 50,1%	757 49,9%	1.517	7,6%
50-54	313	1.194	21	116	833 50,7%	811 49,3%	1.644	8,2%
55-59	237	1.281	34	116	798 47,8%	870 52,2%	1.668	8,3%
60-64	139	1.095	72	99	676 48,1%	729 51,9%	1.405	7,0%
65-69	93	940	77	53	549 47,2%	614 52,8%	1.163	5,8%
70-74	70	867	150	32	535 47,8%	584 52,2%	1.119	5,6%
75-79	51	627	219	18	424 46,3%	491 53,7%	915	4,6%
80-84	50	381	311	11	303 40,2%	450 59,8%	753	3,8%
85-89	37	180	244	3	179 38,6%	285 61,4%	464	2,3%
90-94	14	57	150	3	63 28,1%	161 71,9%	224	1,1%

<i>ETÀ</i>	<i>CELIBI /NUBILI</i>	<i>CONIUGATI /E</i>	<i>VEDOVI /E</i>	<i>DIVORZIATI /E</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	
								%
95-99	2	6	47	0	15 27,3%	40 72,7%	55	0,3%
100+	3	0	5	0	2 25,0%	6 75,0%	8	0,0%
TOTALE	8.702	9.409	1.343	622	9.815 48,9%	10261 51,1%	20.076	100,0%

POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ SCOLASTICA 2022

Distribuzione della popolazione di Cittadella per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'anno scolastico 2021/2022 le scuole di Cittadella, evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE PER ETÀ SCOLASTICA 2022

Età	TOTALE MASCHI	TOTALE FEMMINE	TOTALE MASCHI+FEMMINE	DI CUI STRANIERI			
				MASCHI	FEMMINE	M+F	%
0	58	76	134	2	5	7	5,2%
1	69	68	137	10	9	19	13,9%
2	90	63	153	7	3	10	6,5%
3	65	65	130	12	4	16	12,3%
4	80	82	162	7	6	13	8,0%
5	96	75	171	7	9	16	9,4%
6	85	72	157	7	2	9	5,7%

Età	TOTALE MASCHI	TOTALE FEMMINE	TOTALE MASCHI+FEMMINE	DI CUI STRANIERI			
				MASCHI	FEMMINE	M+F	%
7	86	74	160	7	8	15	9,4%
8	106	85	191	7	11	18	9,4%
9	100	83	183	9	8	17	9,3%
10	98	103	201	9	9	18	9,0%
11	98	108	206	9	7	16	7,8%
12	85	88	173	7	10	17	9,8%
13	96	91	187	13	5	18	9,6%
14	107	102	209	10	5	15	7,2%
15	103	100	203	6	6	12	5,9%
16	100	102	202	8	8	16	7,9%
17	105	95	200	5	4	9	4,5%
18	99	94	193	5	2	7	3,6%

CITTADINI STRANIERI CITTADELLA 2022

Popolazione straniera residente a Cittadella al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Gli stranieri residenti a Cittadella al 1° gennaio 2022 sono 1.264 e rappresentano il 6,3% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 40,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (12,9%) e dalla Moldova (8,5%).

PAESI DI PROVENIENZA

Segue il dettaglio dei paesi di provenienza dei cittadini stranieri residenti divisi per continente di appartenenza ed ordinato per numero di residenti.

<i>EUROPA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Romania	<i>Unione Europea</i>	253	264	517	40,90%
Albania	<i>Europa centro orientale</i>	82	81	163	12,90%
Moldova	<i>Europa centro orientale</i>	33	74	107	8,47%
Macedonia del Nord	<i>Europa centro orientale</i>	20	22	42	3,32%
Kosovo	<i>Europa centro orientale</i>	17	21	38	3,01%
Ucraina	<i>Europa centro orientale</i>	4	21	25	1,98%
Repubblica di Serbia	<i>Europa centro orientale</i>	5	4	9	0,71%
Croazia	<i>Unione Europea</i>	4	3	7	0,55%
Germania	<i>Unione Europea</i>	2	3	5	0,40%
Francia	<i>Unione Europea</i>	1	3	4	0,32%
Slovacchia	<i>Unione Europea</i>	2	1	3	0,24%
Federazione Russa	<i>Europa centro orientale</i>	0	3	3	0,24%
Bulgaria	<i>Unione Europea</i>	1	2	3	0,24%
Bielorussia	<i>Europa centro orientale</i>	0	2	2	0,16%
Bosnia-Erzegovina	<i>Europa centro orientale</i>	1	1	2	0,16%
Slovenia	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	0,16%
Portogallo	<i>Unione Europea</i>	0	2	2	0,16%
Austria	<i>Unione Europea</i>	1	1	2	0,16%
Belgio	<i>Unione Europea</i>	1	0	1	0,08%
Finlandia	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
Regno Unito	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
Paesi Bassi	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
San Marino	<i>Altri paesi europei</i>	0	1	1	0,08%
Spagna	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
Svizzera	<i>Altri paesi europei</i>	0	1	1	0,08%
Lituania	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
Repubblica Ceca	<i>Unione Europea</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE EUROPA</i>		<i>428</i>	<i>517</i>	<i>945</i>	<i>74,76%</i>

<i>AFRICA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Marocco	<i>Africa settentrionale</i>	39	41	80	6,33%
Ghana	<i>Africa occidentale</i>	7	8	15	1,19%
Tunisia	<i>Africa settentrionale</i>	11	3	14	1,11%
Senegal	<i>Africa occidentale</i>	5	4	9	0,71%
Burkina Faso (ex Alto Volta)	<i>Africa occidentale</i>	2	6	8	0,63%
Nigeria	<i>Africa occidentale</i>	2	2	4	0,32%
Gambia	<i>Africa occidentale</i>	2	0	2	0,16%
Costa d'Avorio	<i>Africa occidentale</i>	0	2	2	0,16%
Togo	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,08%
Sierra Leone	<i>Africa occidentale</i>	0	1	1	0,08%
Niger	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,08%
Mali	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,08%
Algeria	<i>Africa settentrionale</i>	0	1	1	0,08%
Benin (ex Dahomey)	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,08%
Egitto	<i>Africa settentrionale</i>	1	0	1	0,08%
Madagascar	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE AFRICA</i>		<i>73</i>	<i>69</i>	<i>142</i>	<i>11,23%</i>

<i>ASIA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Repubblica Popolare Cinese	<i>Asia orientale</i>	33	32	65	5,14%
Filippine	<i>Asia orientale</i>	12	16	28	2,22%
India	<i>Asia centro meridionale</i>	9	11	20	1,58%
Sri Lanka (ex Ceylon)	<i>Asia centro meridionale</i>	5	5	10	0,79%
Bangladesh	<i>Asia centro meridionale</i>	5	2	7	0,55%
Vietnam	<i>Asia orientale</i>	1	1	2	0,16%
Giappone	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,08%
Malaysia	<i>Asia orientale</i>	0	1	1	0,08%
Pakistan	<i>Asia centro meridionale</i>	1	0	1	0,08%
Singapore	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,08%
Uzbekistan	<i>Asia centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Kirghizistan	<i>Asia centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE ASIA</i>		<i>68</i>	<i>70</i>	<i>138</i>	<i>10,92%</i>

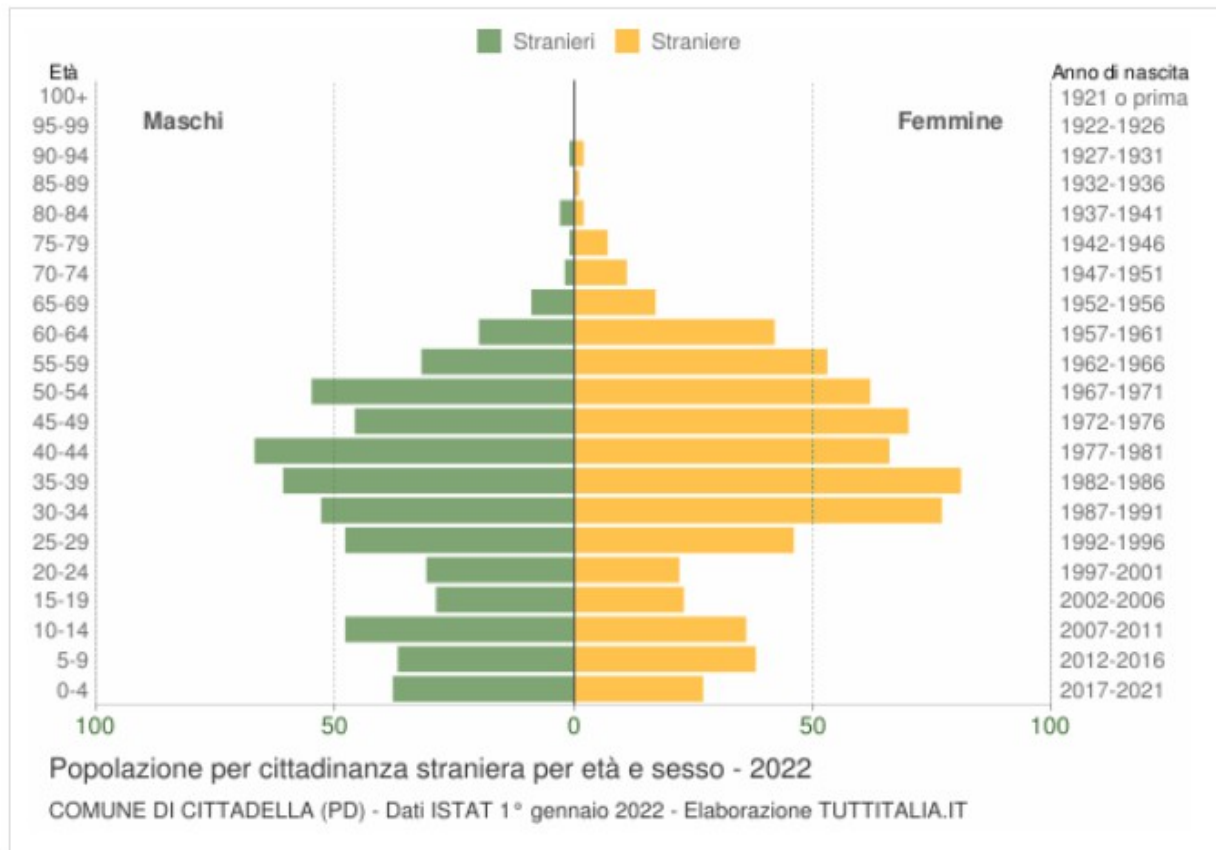
<i>AMERICA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Brasile	<i>America centro meridionale</i>	3	11	14	1,11%
Venezuela	<i>America centro meridionale</i>	4	6	10	0,79%
Cuba	<i>America centro meridionale</i>	1	3	4	0,32%
Messico	<i>America centro meridionale</i>	2	1	3	0,24%
El Salvador	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Canada	<i>America settentrionale</i>	0	1	1	0,08%
Stati Uniti d'America	<i>America settentrionale</i>	1	0	1	0,08%
Argentina	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Bolivia	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Colombia	<i>America centro meridionale</i>	1	0	1	0,08%
Perù	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE AMERICA</i>		12	26	38	3,01%

<i>OCEANIA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Australia	<i>Oceania</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE OCEANIA</i>		0	1	1	0,08%

	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
<i>TOTALE STRANIERI</i>	581	683	1.264	100,00%

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE STRANIERA PER ETÀ E SESSO

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Cittadella per età e sesso al 1° gennaio 2022 su dati ISTAT.



Di seguito si riportano i dati, relativi sia agli stranieri maschi che femmine, suddivisi per fasce di età.

Età	STRANIERI			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	%
0-4	38	27	65	5,1%
5-9	37	38	75	5,9%
10-14	48	36	84	6,6%
15-19	29	23	52	4,1%
20-24	31	22	53	4,2%
25-29	48	46	94	7,4%
30-34	53	77	130	10,3%
35-39	61	81	142	11,2%
40-44	67	66	133	10,5%

<i>ETA</i>	<i>STRANIERI</i>			
	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
45-49	46	70	116	9,2%
50-54	55	62	117	9,3%
55-59	32	53	85	6,7%
60-64	20	42	62	4,9%
65-69	9	17	26	2,1%
70-74	2	11	13	1,0%
75-79	1	7	8	0,6%
80-84	3	2	5	0,4%
85-89	0	1	1	0,1%
90-94	1	2	3	0,2%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
<i>TOTALE</i>	581	683	1.264	100%

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

Il sindaco è l'organo monocratico a capo del governo di un comune: il suo ruolo, i suoi poteri e le sue funzioni sono definite dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

Il 3-4 ottobre 2021 si sono tenute le elezioni amministrative con proclamazione del Sindaco, **dottor LUCA PIEROBON**, per il quinquennio 2021-2026 come risultante dall'atto della proclamazione degli eletti da parte del Seggio Centrale, nell'adunanza tenutasi in data 5 ottobre 2021.

Il Sindaco, **dott. Luca Pierobon**, con proprio decreto del 8 ottobre 2021, n. 26, ha nominato i componenti della Giunta comunale, tra cui il Vice Sindaco, attribuendo agli stessi i referati e le deleghe a fianco di ciascuno indicati:

COGNOME E NOME	MATERIE DELEGATE
BELTRAME MARINA <i>Vice Sindaco</i>	Servizi Sociali – Anziani – Associazionismo - Politiche del Lavoro - Servizi Demografici - Pari Opportunità - Politiche Abitative
SIMIONI MARCO <i>Assessore</i>	Lavori Pubblici – Mura – Patrimonio – CED - Comunicazione - Personale - Ambiente
DE ROSSI FILIPPO <i>Assessore</i>	Commercio e Attività Produttive - Edilizia Privata – Turismo - Agricoltura
GALLI DIEGO <i>Assessore</i>	Manutenzioni - Protezione Civile - Sport

Da dicembre 2022, a seguito dimissioni dall'incarico dell'Assessore avente competenze in materia di Cultura - Politiche Giovanili - Biblioteca - Economato - Pubblica Istruzione, tali referati sono ritornati in capo al Sindaco.

Inoltre, il Sindaco, **dott. Luca Pierobon**, mantiene le competenze sulle seguenti materie: Polizia Locale – Sanità e Ospedale – Bilancio – Tributi – Urbanistica – Rapporti con le Frazioni – Società Partecipate, nonché ogni altra materia non delegata agli assessori suindicati.

Il Presidente del Consiglio comunale, avv. Federico Valotto, è stato nominato con deliberazione di Consiglio comunale 23 novembre 2022, n. 43.

Il Consiglio comunale del Comune di Cittadella è composto da:

COGNOME E NOME	PARTITO DI APPARTENENZA
LUCA PIEROBON <i>Sindaco</i>	Pierobon Sindaco
VALOTTO FEDERICO <i>Presidente</i>	Giorgia Meloni – Fratelli d'Italia
PASINATO RICCARDO <i>Consigliere</i>	Pierobon Sindaco

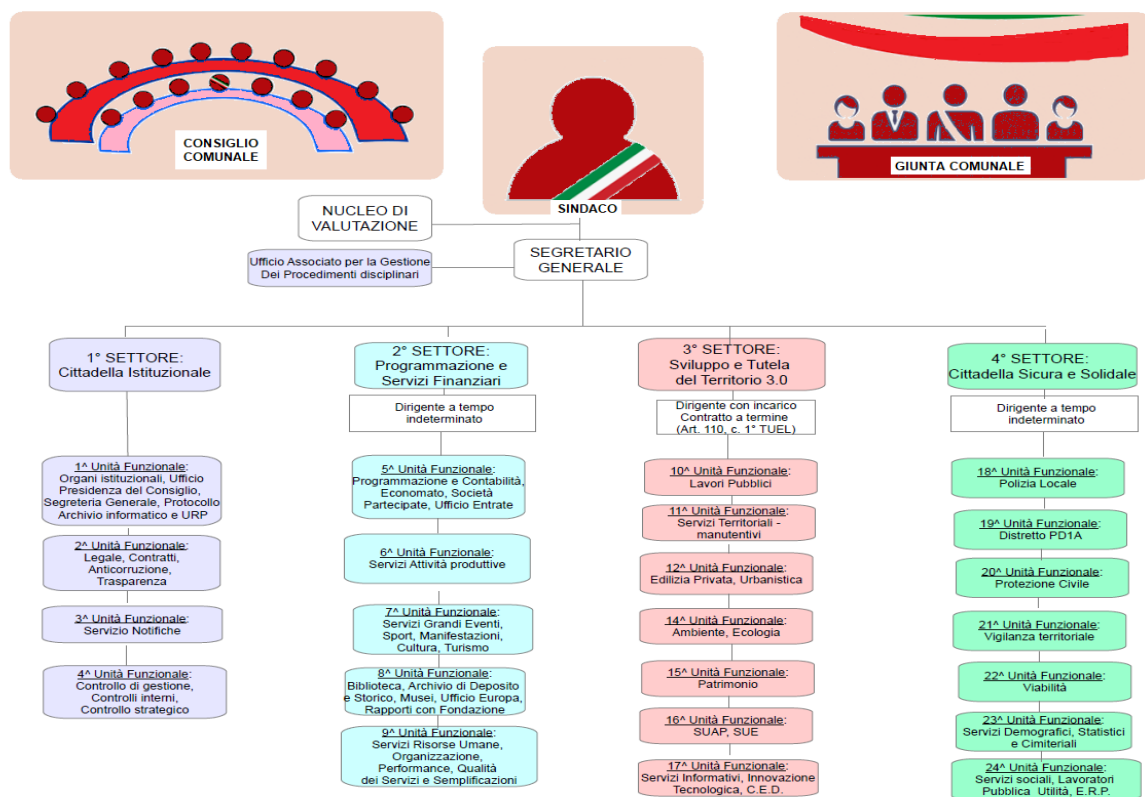
COGNOME E NOME	PARTITO DI APPARTENENZA
BERNARDI STEFANO <i>Consigliere</i>	Pierobon Sindaco
BALSAMO MARTA <i>Consigliere</i>	Pierobon Sindaco
PETTENUZZO ORNELLA <i>Consigliere</i>	Pierobon Sindaco
ERENO TAMARA <i>Consigliere</i>	Pierobon Sindaco
PAVAN LUCA <i>Consigliere</i>	Lega Salvini – Liga Veneta
ZURLO MARCO <i>Consigliere</i>	Lega Salvini – Liga Veneta
PAN MARCO ALVISE <i>Consigliere</i>	Lega Salvini – Liga Veneta
SABATINO LUIGI <i>Consigliere</i>	Giorgia Meloni – Fratelli d'Italia
CHIURATO CESARE <i>Consigliere</i>	Forza Cittadella
DIDONE' ALESSIA <i>Consigliere</i>	Forza Cittadella
MENEGHETTI GIULIO <i>Consigliere</i>	Civica San Marco
LOLATO PAOLA <i>Consigliere</i>	Partito Democratico
FRIGO LAURA <i>Consigliere</i>	Partito Democratico
PAROLIN GIOVANNI <i>Consigliere</i>	Partito Democratico

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Cittadella è stata approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale 3 luglio 2019, n. 171 ed è stata definita focalizzando l'attenzione sulla necessità di rispondere a criteri di funzionalità, efficacia, efficienza, economicità, rispetto dei vincoli di sistema, risposta alle aspettative degli stakeholder, contemperando:

- esigenze economiche (costi e loro distribuzione in funzione dei risultati da raggiungere);
- esigenze sociali (il primo riferimento per una efficace organizzazione sono le richieste ed esigenze del territorio);
- esigenze di funzionalità di semplificazione, trasparenza ed accessibilità (l'organizzazione interna in uffici è il risultato delle prime due esigenze, ma non può prescindere da logiche interne di semplificazione burocratico/amministrativa, di tutela del diritto di accesso e di rispetto della normativa in materia).

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, la nuova struttura organizzativa è articolata come segue:



La nuova macrostruttura è stata definita focalizzando l'attenzione sulla necessità di rispondere a criteri di funzionalità, efficacia, efficienza, economicità, rispetto dei vincoli di sistema, risposta alle aspettative degli stakeholder, contemperando:

- *esigenze economiche* (costi e loro distribuzione in funzione dei risultati da raggiungere);
- *esigenze sociali* (il primo riferimento per una efficace organizzazione sono le richieste ed esigenze del territorio);
- *esigenze di funzionalità di semplificazione, trasparenza ed accessibilità* (l'organizzazione interna in uffici è il risultato delle prime due esigenze, ma non può prescindere da logiche interne di semplificazione burocratico/amministrativa, di tutela del diritto di accesso e di rispetto della normativa in materia).

Il Segretario è un dirigente pubblico, nominato dal Sindaco, dal quale dipende funzionalmente. Svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico –

amministrativa nei confronti degli organi del Comune, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

I comuni con più di diecimila abitanti possono dotarsi di figure dirigenziali. La qualifica dirigenziale è unica.

Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

In data 1° settembre 2022 è cessato il dirigente del 2° settore, di conseguenza il Sindaco con proprio provvedimento ha incaricato il dirigente del 4° settore della direzione ad interim di tale settore. Inoltre, rispetto a quanto stabilito nella Struttura organizzativa sopra riportata, i Servizi cimiteriali - ad esclusione della parte di stretta pertinenza dei servizi demografici - E.R.P., Lavoratori Pubblica Utilità e Attività Produttive che sono stati affidati con decreto del Sindaco al Dirigente del 3° settore dopo un'attenta valutazione della convenienza del passaggio delle competenze ad altro dirigente.

Come si può evincere dalla rappresentazione grafica sopra riportata il Comune di Cittadella al 01 gennaio 2022 risulta suddiviso in 4 Settori. Nello specifico rinveniamo:

- 1° Settore, denominato "Cittadella Istituzionale " alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- 2° Settore, denominato "Programmazione e Servizi Finanziari " cui è preposto un dirigente a tempo indeterminato;
- 3° Settore, denominato "Sviluppo del Territorio 3.o ", cui è preposto un dirigente con contratto a termine ex art. 110, 1° comma del D. Lgs. 267/2000;
- 4° Settore, denominato "Cittadella Sicura e Solidale ", cui è preposto un dirigente a tempo indeterminato.

Nel Comune di Cittadella sono inoltre state nominate n. 7 posizioni organizzative e per la precisione:

1° Settore:

n. 1 Posizione Organizzativa: Contratti, Legale, Segreteria, Protocollo, Trasparenza, Nucleo di Controllo, Anticorruzione, URP

2° Settore:

n. 1 Posizione Organizzativa: Contabilità, Economato, Servizi Scolastici, Società Partecipate

3° Settore:

n. 1 Posizione Organizzativa: Lavori Pubblici

n. 1 Posizione Organizzativa: Edilizia Privata

n. 1 Posizione Organizzativa: Servizi territoriali

4° Settore:

n. 1 Posizione Organizzativa: Polizia Locale – Distretto PD1A

n. 1 Posizione Organizzativa: Servizi Demografici, Servizi Sociali e Statistica

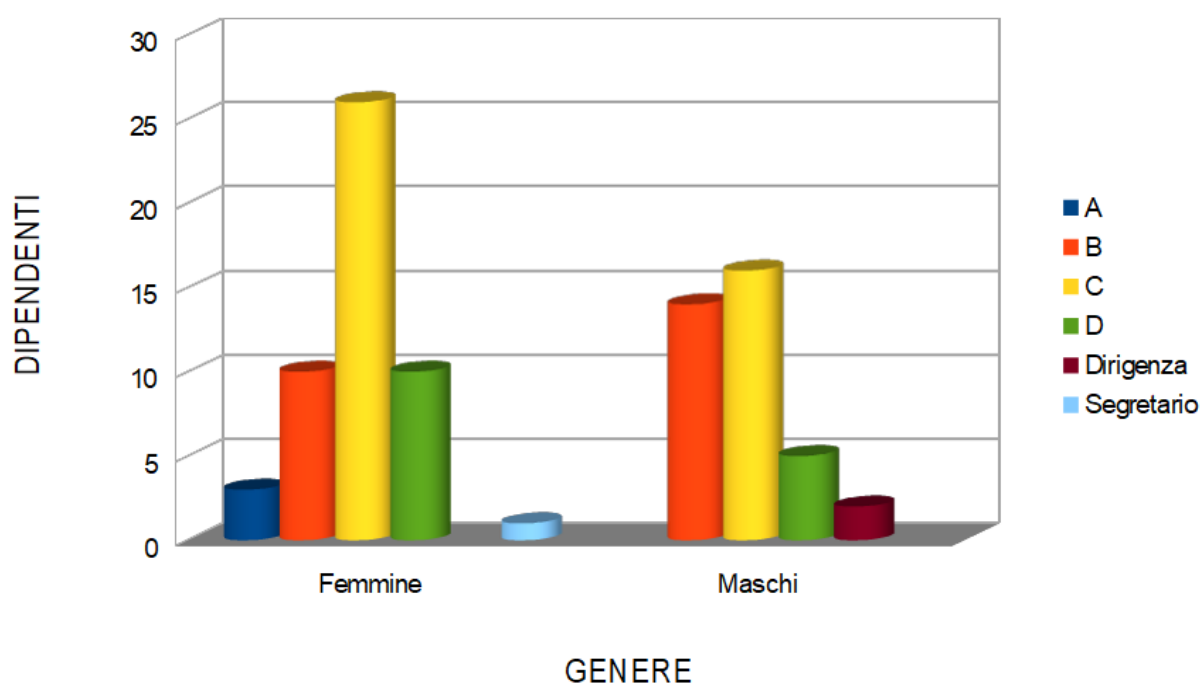
La politica dell'Amministrazione comunale nell'ultimo decennio si è orientata verso il contenimento del numero di personale dipendente, in linea a quanto delineato dalla normativa in materia vigente.

Di seguito si espone un'analisi del personale dipendente in Dotazione organica al 31 dicembre 2022: comprende tutto il personale a tempo indeterminato ed il segretario generale.

Categoria	A	B	C	D	Dirigenza	Segretario	Totale
Femmine	3	10	26	10	0	1	50
Maschi	0	14	16	5	2	0	37
Totale	3	24	42	15	2	1	87

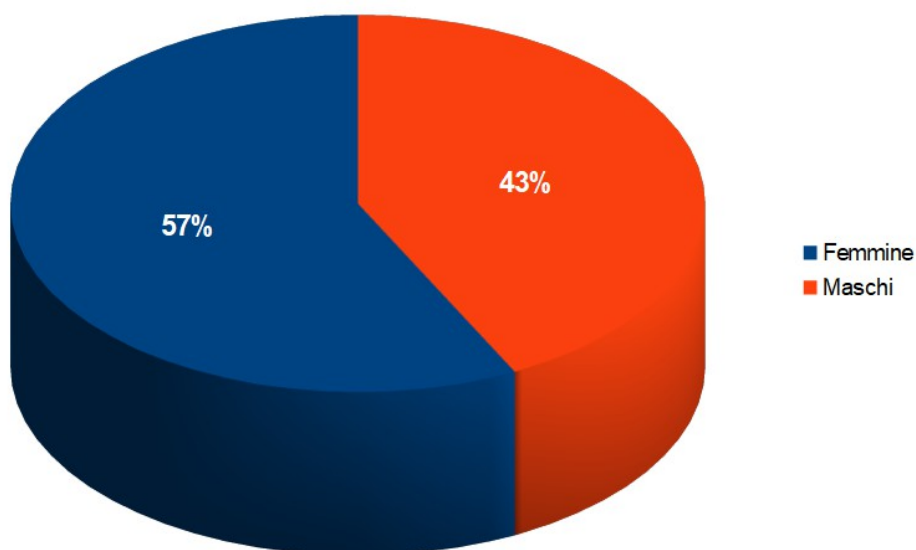
Di seguito si espongono alcuni dati significativi concernenti i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2022.

CATEGORIE PERSONALE 2022 – DISTRIBUZIONE PER GENERE



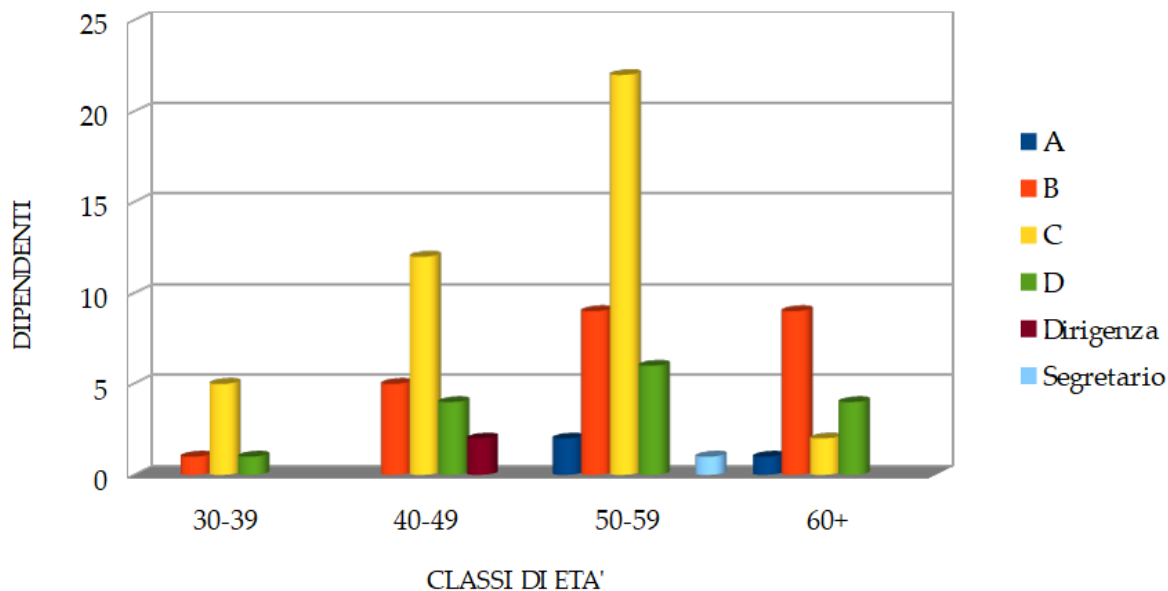
Il grafico evidenzia come le fasce che comprendono più dipendenti, in entrambi i generi, siano la Categoria B e C. Inoltre, la Categoria A, riguardante il personale “Addetto le pulizie dei locali” è presente solo nel genere femminile, mentre per la Categoria D la distribuzione è equilibrata. Nell’Area dirigenziale si rileva una quota del 33% destinata al genere femminile, rappresentata dal Segretario generale.

PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE – ANNO 2022



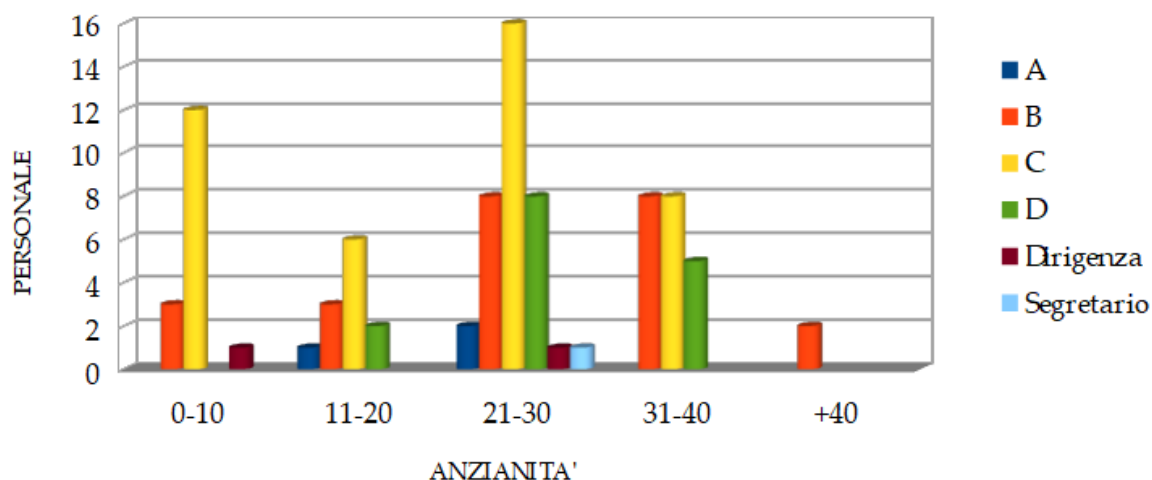
Il rapporto tra genere maschile e femminile dei dipendenti del Comune di Cittadella mostra una lieve prevalenza del genere femminile.

CATEGORIE PERSONALE 2022 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ'



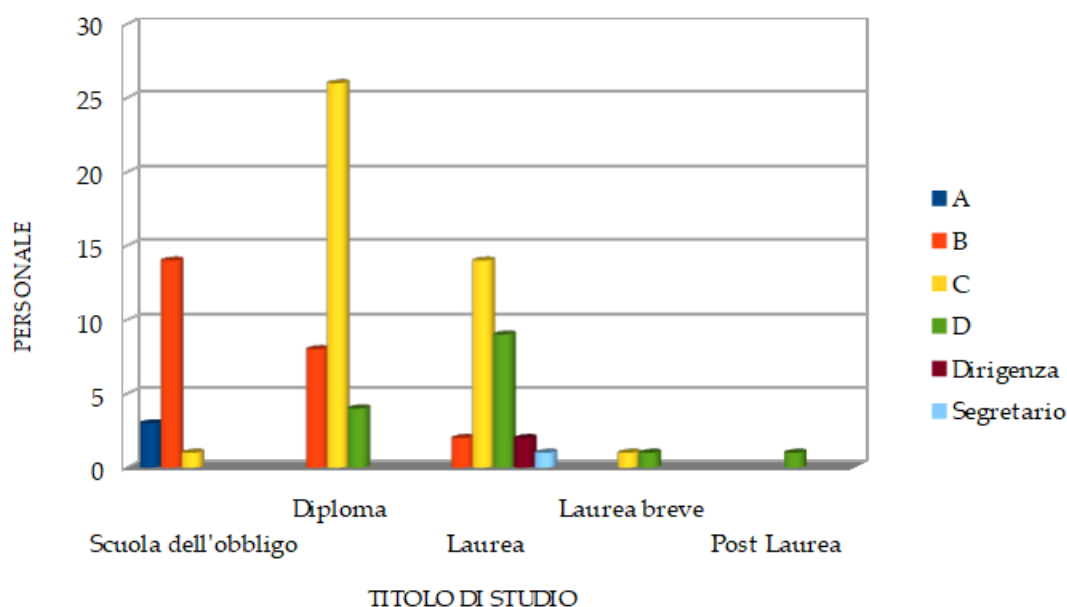
Le norme restrittive per attivare le procedure di sostituzione del personale cessato, nonché di acquisizione di nuove figure professionali - per esigenze dovute a maggiori funzioni attribuite agli Enti locali dalle norme nazionali, nonché di collocamento a riposo del personale che matura il diritto a pensione per vecchiaia od anzianità - hanno portato all'innalzamento dell'età media dei dipendenti in servizio, concentrando nella fascia tra i 50 ed i 59 anni la maggioranza del personale del Comune di Cittadella.

CATEGORIE PERSONALE 2022 - DISTRIBUZIONE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO



Il personale del Comune di Cittadella presenta un'anzianità di servizio che incide sulla sua professionalità per l'acquisizione di esperienze utili ad affrontare le problematiche che si possono presentare. Si può notare che tra i nuovi assunti l'Amministrazione ha favorito la figura professionale di Cat. C, puntando, in tal modo, valorizzare posti precedentemente coperti da figure professionali meno qualificate.

CATEGORIE PERSONALE 2022 - DISTRIBUZIONE PER TITOLO DI STUDIO



Dal grafico si può notare una correlazione tra titolo di studio e categoria di appartenenza legata ai titoli di studio richiesti per l'accesso alle varie categorie. Si evidenzia che la normativa ha introdotto solo nel recente passato l'obbligo del possesso di un determinato titolo di studio per poter accedere ad alcune categorie (ad esempio il diploma di maturità per la categoria C o la laurea per la categoria D), anche nel caso di concorsi interni.

2.4 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – ANNO 2022

La programmazione del fabbisogno del personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Infatti, ai sensi dell'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali, gli organi di vertice definiscono tale programmazione triennale, che comprende le unità di cui alla legge n. 68/99, il cui fine è essenzialmente orientato alla riduzione delle spese di personale.

Inoltre, l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, prevedendo l'adozione annuale di quest'ultimo in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono contenute nel Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione: tali linee di indirizzo tendono a favorire cambiamenti organizzativi che sostituiscano i modelli di fabbisogno fondati sulle consuete logiche delle dotazioni organiche storicizzate, discendenti dalle rilevazioni dei carichi di lavoro, oggi superate sia sul piano dell'evoluzione normativa che su quello dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

In tal senso, nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale la dotazione organica va espressa in termini finanziari e non più intesa come una mera sommatoria di posti. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo, in concreto, che la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Infine, la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (capacità assunzionali) ed il comma 4 bis dell'art. 6 chiarisce che la programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti annuali sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento di compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Con delibera di Giunta comunale 5 gennaio 2022, n. 4, così come modificata con delibera di Giunta comunale 15 aprile 2022, n. 106,, è stato approvato il seguente piano del fabbisogno di personale per l'anno 2022:

Previsione assunzione	Cat.	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduat. Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progr. di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
1	C	Istruttore – Settore Staff Art. 90	Pieno						X
2	D	Istruttore direttivo – 2° Settore	Pieno	X	X				
2	C	Istruttore – 2° Settore	Pieno	X	X				
2		Interinale – 3° Settore							X
1	D	Istruttore direttivo – 3° Settore	Pieno	X	X				
1	C	Istruttore – 3° Settore	Pieno	X	X				
2	D	Istruttore direttivo – 4° Settore	Pieno	X	X				

2	C	Agenti P.L. – 4° Settore	Pieno	X	X				
1	C	Istruttore – 4° Settore	Pieno	X	X				
1		Dirigente art. 110	Pieno						X
1		Dirigente 2° Settore	Pieno	X	X				X
TURN OVER									

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con riferimento all'anno 2022 sono stati approvati i seguenti atti connessi al Piano delle Performance :

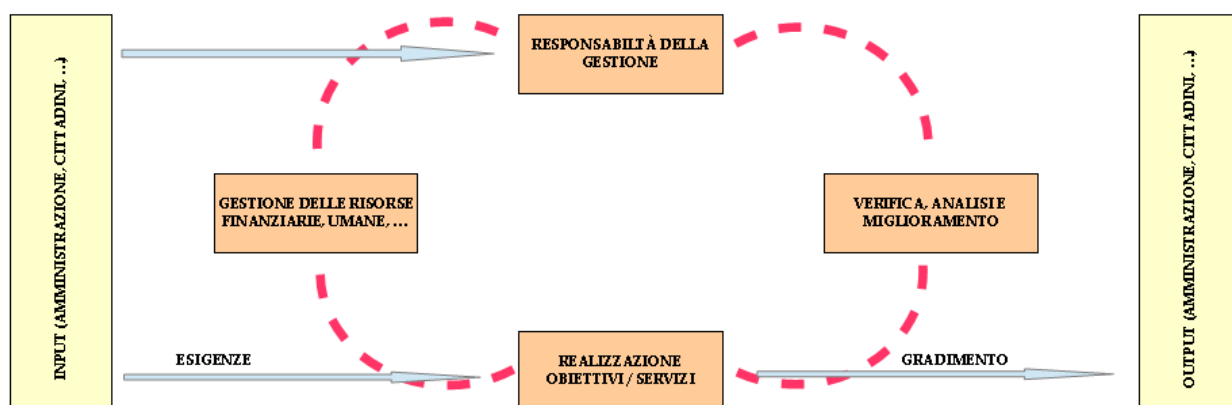
- deliberazione del Consiglio Comunale 19 gennaio 2022, n. 3, di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024 ex D.Lgs. n. 118/2011 e dell'allegato Documento Unico di Programmazione (DUP 2022-2024);
- deliberazione della Giunta Comunale 24 gennaio 2022, n. 14, di approvazione del P.E.G. per il periodo 2022/2024, con assegnazione ai dirigenti ed ai responsabili dei servizi delle risorse di bilancio e riserva di riapprovazione con successivo provvedimento del PEG contenente il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione ex art. 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000.

Con deliberazione di Giunta Comunale:

- 26 marzo 2018, n. 61, è stato approvato il sistema di valutazione della performance del Segretario generale;
- 11 luglio 2018, n. 152, è stato approvato il sistema di valutazione della performance del personale dirigente;
- 8 giugno 2022, n. 165, così come modificata della deliberazione di Giunta Comunale 22 giugno 2022, n. 184, è stata normata, tra l'altro, la modalità di valutazione annuale delle performance relativa ai titolari di Posizione organizzativa;
- 15 aprile 2022, n. 107, è stato approvato il Piano degli Obiettivi 2022 integrato con il Piano della Performance, contenente gli obiettivi individuali dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità e quello di "Performance organizzativa";
- 14 dicembre 2022, n. 411, è stato approvato il monitoraggio degli obiettivi realizzati alla data del 30 settembre 2022.

I documenti programmatici di cui sopra assicurano uno stretto collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie, umane, strumentali assegnate. L'assegnazione delle risorse finanziarie ai Dirigenti viene effettuata dal P.E.G. finanziario, sulla base degli stanziamenti del bilancio annuale e pluriennale. Il Piano dettagliato degli Obiettivi è predisposto dai Dirigenti con il coordinamento del Segretario generale, e presentato all'approvazione della Giunta comunale dal Dirigente del Personale.

Il ciclo di gestione delle performance si ispira ad un processo di miglioramento continuo e di gestione della qualità, in linea con il modello schematizzato di seguito:



La performance organizzativa dell'Ente è costituita dalla somma delle singole performance organizzative di settore e dall'impatto generale delle politiche dell'Ente sulla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e sulla salute dell'organizzazione interna.

Il sistema di gestione della performance del Comune di Cittadella si fonda sulla

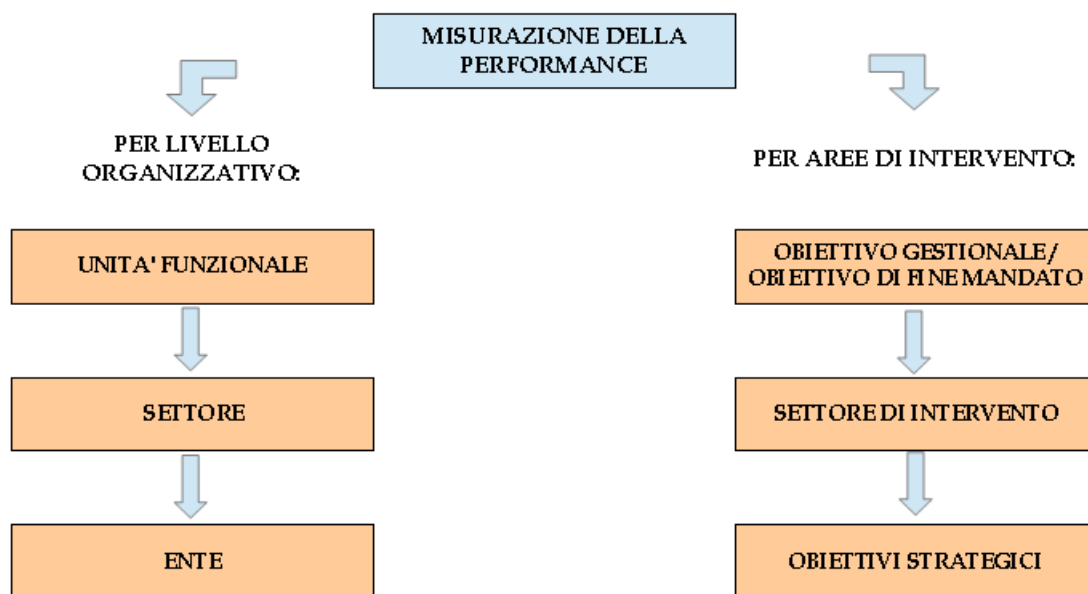
misurazione e sulla valutazione della performance organizzativa e individuale.

Ai fini dell'efficacia del sistema di misurazione e valutazione della performance, nell'individuazione degli obiettivi da assegnare, si dovrà tener conto dei seguenti elementi:

- in riferimento agli obiettivi strategici, per ciascuno deve essere individuato un settore capofila, sulla base della maggiore complessità e/o significatività dell'attività da effettuare;
- nell'assegnazione degli obiettivi (sia strategici sia operativi annuali), tra le diverse articolazioni organizzative, dovrà essere perseguita una tendenziale omogeneità nel numero e nel bilanciamento della complessità degli obiettivi assegnati, tenendo conto del peso e della specificità delle singole strutture. Gli obiettivi sono definiti previa consultazione dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative e delle Altre professionalità responsabili delle unità organizzative. Per ciascun obiettivo è predisposta una scheda descrittiva (contenente il peso dell'obiettivo sul totale del punteggio disponibile per la specifica voce, i relativi indicatori e l'eventuale dotazione di risorse aggiuntive assegnata per il raggiungimento dell'obiettivo) da predisporre in sede di approvazione annuale del Piano delle Performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito delineato, costituisce uno strumento di verifica e riscontro della quantità e qualità della performance realizzata dall'Ente, dalle strutture burocratiche, nonché dell'opportunità delle scelte effettuate in sede di programmazione e pianificazione.

La struttura del sistema di misurazione e valutazione risponde all'esigenza di verificare i risultati ottenuti ai fini della rendicontazione alla cittadinanza e per alimentare il processo di programmazione e pianificazione dei successivi esercizi, come si evince dalla figura che segue.



La misurazione della performance, consentirà di evidenziare:

- la performance organizzativa realizzata ai vari livelli attraverso una misura del grado di attuazione del PEG e degli obiettivi dell'Ente;
- la performance realizzata con riferimento a specifiche aree di intervento (Obiettivi di fine Mandato, Settori di Intervento);

La rendicontazione dei risultati di performance è rivolta a diversi destinatari:

- all'Organo politico, ai Dirigenti e all'O.I.V. per verificare l'adeguatezza delle scelte di programma, informazioni utili ai fini dell'avvio del nuovo ciclo di programmazione;
- alla cittadinanza.

3.2 SISTEMI PREMIANTI

L'utilizzo dei sistemi premianti è direttamente e strettamente collegato all'esito dei processi di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda la Performance individuale dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative e delle Alte professionalità, questa sconta la mancata realizzazione degli obiettivi qualora dipenda da cause loro imputabili, mentre ne rimane insensibile alla loro mancata realizzazione per cause esterne, inclusi cambi di indirizzo da parte dell'Amministrazione per valutazione di diverse priorità.

Per il personale dipendente, non appartenente alle categorie sopra menzionate, il Sistema di valutazione, approvato con il Contratto collettivo decentrato integrativo 12 novembre 2014, prevede la misurazione e valutazione della Performance, sia a livello organizzativo che individuale.

La *Performance organizzativa* considera il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano esecutivo di gestione o con il Piano degli obiettivi al servizio di appartenenza.

La *Performance individuale* consiste nella specificazione in parametri delle caratteristiche personali, della prestazione individuale e della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa.

Per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, non dirigenti e non titolari di Posizione organizzativa, viene compilata annualmente dai Dirigenti / Responsabili la scheda di valutazione della Performance individuale allegata al Contratto collettivo decentrato integrativo – anno 2014.

Nelle pagine che seguono sono riportati gli esiti della rendicontazione degli Obiettivi e dei Progetti Strategici approvati con il Piano della Performance 2022 assegnati ai Dirigenti, alle Posizioni organizzative ed alle Alte professionalità dell'Ente.

Gli Obiettivi sono riportati con criterio organizzativo secondo la direzione di appartenenza dei rispettivi Dirigenti, Posizioni organizzative ed Alte professionalità.

3.3 RISULTATI RAGGIUNTI

Coerentemente con le indicazioni fornite dall'A.N.C.I. con il documento "L'applicazione del Decreto Legislativo n. 150/2009 negli enti locali: linee guida in materia di ciclo della performance" alla luce delle osservazioni formulate dalla CIVIT con delibera n. 121/2010 sono stati individuati i seguenti documenti fondamentali che traducono in termini pianificatori e programmatori le scelte dell'ente ai fini di valutare e misurare le performance:

- La **Relazione previsionale e programmatica** che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi ed eventualmente i progetti e disciplina il ciclo di programmazione economico-finanziaria dell'ente, in coerenza con le linee programmatiche di mandato del Sindaco, è stata approvata contestualmente al Bilancio di Previsione 2022 ed al Bilancio Pluriennale 2022-2024, con deliberazione di Consiglio Comunale 19 gennaio 2022, n. 3, esecutiva.
- Il **Piano esecutivo di gestione (P.E.G.), il Piano degli obiettivi (P.D.O.) ed il Piano della performance** definiscono le fasi di gestione della performance su base annuale e specificano l'assegnazione:
 - 1) delle risorse finanziarie per l'espletamento delle attività di gestione;
 - 2) delle risorse umane assegnate, degli obiettivi che devono guidare lo svolgimento delle attività attribuite ai singoli servizi ed il peso relativo;
 - 3) delle responsabilità sullo svolgimento di quelle azioni operative che sono programmate;
 - 4) degli indicatori di riferimento per la misurazione della performance.

Il P.E.G. 2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale in data 24 gennaio 2022, n. 14, e successive modificazioni ed ha assegnato le risorse economiche per le attività di gestione.

Il Piano della performance ed il Piano degli obiettivi 2022 sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale 15 aprile 2022, n. 107, esecutiva, e successive modificazioni ed hanno individuato gli "obiettivi organizzativi/strategici" dell'ente assegnati alle Aree funzionali.

Le aree dirigenziali risultano essere le seguenti:

- Area di Staff
- Area Economico - Finanziaria
- Area Tecnica
- Area Polizia Locale - Distretto PD1A

La seguente tabella elenca i centri di responsabilità con il relativo dirigente e amministratore di riferimento.

SETTORE	CENTRO DI RESPONSABILITÀ	DIRIGENTE	AMMINISTRATORE DI RIFERIMENTO
1° SETTORE: CITTADELLA ISTITUZIONALE	Organi istituzionali, Ufficio Presidenza del Consiglio, Segreteria Generale, Protocollo Archivio <i>informatico</i> e URP	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Legale, Contratti, Anticorruzione, Trasparenza	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Servizio Notifiche	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Controllo di gestione, Controlli interni, Controllo strategico	Roberta Di Como	Luca Pierobon

SETTORE	CENTRO DI RESPONSABILITÀ	DIRIGENTE	AMMINISTRATORE DI RIFERIMENTO
2° SETTORE: PROGRAMMAZIONE E SERVIZI FINANZIARI	Programmazione e Contabilità, Economato, Società Partecipate, Ufficio Entrate	Sartore Carlo (*) / Nicola Mosele (ad interim)	Luca Pierobon
	Servizi Attività produttive	Emanuele Nichele	Filippo De Rossi
	Servizi Grandi Eventi, Sport, Manifestazioni, Cultura, Turismo	Sartore Carlo (*) / Nicola Mosele (ad interim)	Luca Pierobon Filippo De Rossi Diego Galli
	Biblioteca, Archivio di Deposito e Storico, Musei, Ufficio Europa, Rapporti con Fondazione	Sartore Carlo (*) / Nicola Mosele (ad interim)	Luca Pierobon
	Servizi Risorse Umane, Organizzazione, Performance, Qualità dei Servizi e Semplificazioni	Sartore Carlo (*) / Nicola Mosele (ad interim)	Marco Simioni
3° SETTORE: SVILUPPO E TUTELA DEL TERRITORIO 3.0	Lavori Pubblici	Emanuele Nichele	Marco Simioni
	Servizi Territoriali - Manutentivi	Emanuele Nichele	Diego Galli
	Edilizia Privata, Urbanistica	Emanuele Nichele	Filippo De Rossi
	Ambiente, Ecologia	Emanuele Nichele	Marco Simioni
	Patrimonio	Emanuele Nichele	Marco Simioni
	SUAP, SUE	Emanuele Nichele	Filippo De Rossi
	Servizi Informativi, Innovazione Tecnologica, C.E.D.	Emanuele Nichele	Marco Simioni
4° SETTORE: CITTADELLA SICURA E SOLIDALE	Polizia Locale	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Distretto PD1A	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Protezione Civile	Nicola Mosele	Diego Galli
	Vigilanza territoriale	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Viabilità	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Servizi Demografici, Statistici e Cimiteriali (**)	Nicola Mosele	Marina Beltrame
	Servizi sociali, Lavoratori Pubblica Utilità, E.R.P. (**)	Nicola Mosele	Marina Beltrame

(*) Dirigente del 2° Settore: Sartore Carlo fino al 31 agosto 2022 – Mosele Nicola, incarico ad interim dal 1° settembre 2022.

(**) Le competenze riguardanti i Servizi Cimiteriali ed la gestione di Lavoratori Pubblica Utilità sono in capo al 3° Settore, come da decreto del Sindaco 1° febbraio 2023, n. 2.

NUCLEO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1 DEL 26 GIUGNO 2023

... OMISSISS ...

2. VALIDAZIONE “RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022”

Vista la “Relazione sulla performance 2022”, trasmessa in data odierna dal Segretario Generale, con cui si è provveduto a dettagliare e a rendere maggiormente esplicativo il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali e della performance dell'intera struttura dell'Ente;

DISPONE

la validazione della “Relazione sulla performance 2022”, che costituisce documento di monitoraggio e di sintesi sui risultati conseguiti dal personale dipendente, dai dirigenti e dal Segretario generale, assegnatari di specifici obiettivi e responsabilità.

3.4 RISULTATI RAGGIUNTI: SETTORI – VALUTAZIONE A CURA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione (NdV), il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

Il NdV oltre a svolgere all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti/responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni e a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti/responsabili, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

Il Nucleo è nominato dal Sindaco, supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

La fase di rendicontazione rappresenta la fase conclusiva del ciclo di pianificazione e controllo (o ciclo della performance).

Dopo la conclusione dell'esercizio di ogni anno sarà elaborata la Relazione sulla Performance.

Trattasi di un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai risultati attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

E' La Giunta Comunale, l'organo deputato alla sua approvazione, previa validazione del Nucleo di Valutazione, sulla base dei rendiconti prodotti dai Responsabili di Servizio.

In tale documenti si evidenzieranno i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

OBIETTIVI TRASVERSALI

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Dirigente	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	CENSIMENTO REGOLAMENTI DELL'ENTE	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Roberta Di Como	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	Nel passato meno recente gli atti che approvavano modifiche regolamentari spesso non allegavano il nuovo testo del regolamento aggiornato. Al fine di ovviare alle problematiche che ciò ha comportato, tutti gli uffici saranno impegnati nel corso del 2022 nella ricerca storica dei regolamenti di competenza, dall'approvazione alle successive modifiche e integrazioni fino ad arrivare alla presentazione del testo finale vigente. I regolamenti pubblicati in Amministrazione Trasparente verranno rivisti e sostituiti con un file in formato pdf aperto, come richiesto da ANAC, che indichino anche gli estremi di approvazione del regolamento. Alla fine di questo lavoro di ricerca ed elaborazione verrà istituita una raccolta dei regolamenti dell'Ente, che sarà tenuta dalla Segreteria Comunale	Obiettivo raggiunto. I regolamenti pervenuti sono stati ripubblicati con gli estremi di pubblicazione nella relativa sottosezione di Amministrazione Trasparente, che andrà a costituire la raccolta dei regolamenti dell'Ente unitamente al relativo foglio Excel creato dalla Segreteria	Pubblicazione in Amministrazione Trasparente dei regolamenti vigenti ed in formato pdf/A, completi degli estremi degli atti di approvazione Tenuta della "Raccolta dei regolamenti dell'Ente" da parte della Segreteria	100%	100%
2	INOLTRO NEI TERMINI DEI DATI NECESSARI ALL'UFFICIO PERSONALE IN TEMA DI CICLO DELLA PERFORMANCE ED ASSUNZIONI	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Nicola Mosele	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	Progetto trasversale che ha coinvolto tutti i settori dell'Ente per far sì che i dirigenti dei vari settori fossero in grado di fornire entro i termini previsti i dati necessari all'ufficio personale per la corretta gestione del ciclo della performance e degli adempimenti previsti in tema assunzionale	Obiettivo raggiunto come risulta dai successivi atti assunti dall'ufficio personale sulla base dei dati pervenuti	Invio nei termini obiettivi, report monitoraggio, report finale, schede valutazione, dati richiesti per adempimenti assunzionali	100%	100%
3	ADEMPIMENTI CONNESSI CON ATTUAZIONE PREVISIONI PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Roberta Di Como	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	In considerazione dei numerosi adempimenti previsti dal PTPCT 2022-2024, tutti gli uffici ed i rispettivi dirigenti sono stati chiamati ad un'attenta attuazione delle previsioni in esso inserite. Il progetto ha coperto il medesimo arco temporale del piano ed è stato mirato a collegare la performance all'anticorruzione come espressamente previsto da ANAC	Obiettivo raggiunto come dettagliatamente riportato nella sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025 approvato con D.G.C. n. 72 del 20.3.2023	Avenuta nomina referenti. Report intermedi per RPCT. Approvazione Piano Formazione Triennale Prevenzione Corruzione. Pubblicazione avviso annuale agli stakeholders, Inserimento proposta deliberazione consiliare indirizzato per G.C. per sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO per il triennio successivo	100%	100%
4	ADEMPIMENTI TRASVERSALI CONNESSI CON IL P.N.R.R.	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Emanuele Nichele	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	In considerazione dei numerosi adempimenti previsti dal P.N.R.R. nel corso dell'anno, tutti gli uffici ed i rispettivi dirigenti sono stati chiamati a coordinarsi e pianificare, ciascuno per la parte di competenza, gli interventi ad esso collegati.	Con DGC n. 330 del 19.10.2022 è stato istituito un gruppo di lavoro per il controllo dello stato degli adempimenti del PNRR, composto dai Dirigenti dell'Ente e presieduto dal Segretario Generale con ruolo di coordinatore. Il Gruppo ha tenuto n. 3 sedute nel corso del 2022, come risulta dai relativi verbali	Avenuta costituzione gruppo di lavoro. Avenuta assunzione di personale collegato a PNRR. Avenuta approvazione diagrammi di GANTT. Report allegati a verbali del Gruppo di lavoro. Tenute n. 3 riunioni del gruppo di lavoro dedicato, presieduto dal Segretario Generale che è anche RPCT dell'Ente	100%	100%
5	REALIZZAZIONE OBIETTIVI PREVISTI DAL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2021/2023	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Nicola Mosele	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	Concentrare l'azione su due obiettivi previsti dal PAP 2021/2023: formazione ed aggiornamento del personale sulla valorizzazione di genere e conciliazione oraria	Obiettivo concluso come risulta da verbale n. 9 del 9.5.2022 delle riunioni dirigenti. Il Segretario Generale ha tenuto un incontro di formazione in house con i dirigenti sul tema delle pari opportunità. Con D.G.C. n. 246/2022 è stato approvato il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA). E' stato deciso di riconoscere priorità per il lavoro agile ordinario alle richieste formulate da: 1) Dipendenti genitori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2000; 2) Dipendenti genitori con figlio/a in condizioni di disabilità grave ai sensi degli artt. 2 e 3 L. n. 104/1992; 3) Particolari situazioni debitamente documentate (in cui possono quindi essere considerati i rientri da assenze prolungate previste al punto 2 dell'obiettivo in oggetto)	Atti necessari all'organizzazione ed espletamento dei controlli. Espletamento dei controlli	100%	100%

1° SETTORE

“CITTADELLA ISTITUZIONALE”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Dirigente	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	FORMAZIONE IN HOUSE ANTI CORRUZIONE	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	L'ufficio che supporta il RPCT si è occupato della formazione in house prevista dal Piano Triennale di Formazione per la Prevenzione della Corruzione per il Triennio 2022-2024, secondo quanto dettagliatamente previsto nel Piano degli Obiettivi	Obiettivo completato	Formazione dirigenti su PTPCT avvenuta in data 20.4.2022 (verbale 9 riunioni dirigenti). Formazione dipendenti 1° settore su PTPCT nota Prot. 16338 del 3.5.2022 – Formazione dipendenti 1° settore su Codice comportamento avvenuta in data 12.5.2022, vedi nota Prot. 17690. Presentazione Piano obiettivi/piano performance a dipendenti 1° settore in data 6.5.2022. Presentazione neo assunti primo semestre 2022 non effettuata in quanto n. 1 assunto in primi 5 mesi arrivato per mobilità e già formato	100%	100%
2	MANUALE DI GESTIONE PROTOCOLLO	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Nel corso del 2022 si è provveduto alla redazione del manuale di gestione del protocollo ed all'inserimento nel gestionale entro dicembre 2022 della relativa proposta di deliberazione di Giunta Comunale	Obiettivo completato	Inserito nel gestionale nel corso del mese di dicembre la proposta di deliberazione di Giunta Comunale completa dei relativi allegati	100%	100%
3	CONTROLLO DI QUALITA': CUSTOMER SATISFACTION	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Nell'ambito dei controlli di qualità l'Ufficio U.R.P. è stato impegnato nel 2022 in un'indagine volta a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti del servizio mediante la compilazione di questionari anonimi.	Obiettivo completato	Esiti indagine di customer satisfaction approvati da Segretario Generale con determinazione n. 1354/2022	100%	100%
4	GARA INVIO CORRISPONDENZA PER TRIENNIO OTTOBRE 2022-SETTEMBRE 2025 CON POSSIBILITA' DI RINNOVO PER ULTERIORE PERIODO	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Il servizio messi comunali, che si occupa dell'invio della corrispondenza, ha affiancato il responsabile del servizio nella predisposizione della bozza di capitolato speciale e di disciplinare di gara	Obiettivo completato	E' stato necessario lo svolgimento di tre diverse gare, in quanto le prime due erano andate deserte. L'appalto è stato aggiudicato a Poste Italiane SpA per il periodo 1.2.2023-31.1.2026 con possibilità di rinnovo per ulteriore periodo	100%	100%
5	ADEMPIMENTI CONNESSI CON LO SVOLGIMENTO FUNZIONI DI VERBALIZZAZIONE E SEGRETERIA DEL GRUPPO DI CONTROLLO DELLO STATO DEGLI ADEMPIMENTI DEL PNRR	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Coadiuvare il Gruppo di Lavoro per il controllo dello stato degli adempimenti del P.N.R.R., composto dai Dirigenti dell'Ente e presieduto dal Segretario Generale con ruolo di coordinatore, con compiti di verbalizzazione degli incontri e di segreteria per inoltrare inviti a riunioni.	Obiettivo completato	Svolto funzioni di segreteria e verbalizzazione in occasione dei n. 3 incontri del gruppo di controllo tenutisi nel corso del 2022	100%	100%

2° SETTORE

“PROGRAMMAZIONE E SERVIZI FINANZIARI”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	SVOLGIMENTO GARA AFFIDAMENTO CENTRI ESTIVI LAGHI (SETTEMBRE 2022)	Attività	Settore II – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – Ufficio Economico e Servizi Scolastici	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Individuazione mediante apposita procedura di gara di un operatore economico per lo svolgimento del servizio dopo scuola Laghi da settembre 2022. Pertanto l'obiettivo "centri estivi" non risulta indicato correttamente e va inteso come "servizio dopo scuola".	Predisposizione gara, valutazione offerte, verifica requisiti, aggiudicazione definitiva, stipula contratto, inizio attività da settembre 2022	Determina di aggiudicazione definitiva ed efficace n. 858 del 24/08/2022	100%	100%
2	FABBISOGNI STANDARD – ADEGUAMENTI QUESTIONARI SOSE ANNI 2014 E 2019	Attività	Settore II – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – Ufficio Ragioneria	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Compilazione e invio N. 2 questionari SOSE arretrati, anni 2014 (per l'esercizio 2013), 2019 (per l'esercizio 2018)	Raccolta dati extracontabili presso i vari uffici interessati. Raccolta dati contabili dal bilancio e allegati. Elaborazione dei dati raccolti. Compilazione questionari e invio mediante apposito portale web.	Ricevuta di avvenuto invio dei questionari, senza errori bloccanti.	100%	100%
3	ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO TRIBUTI	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Attività di accertamento d'istituto dei tributi locali, ponendo in essere tutte le attività, i controlli e le azioni necessarie per accertare gli importi previsti in bilancio	attività di accertamento prevista su liste di contribuenti e notificazione atti relativi	si prevedeva di accertare almeno il 30% di quanto previsto a bilancio (PREVISIONE: 500.000,00 / ACCERTATO 765.272,97 come da consuntivo i fase di approvazione)	100%	100%
4	DIGITALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO IN PREVISIONE DELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA P.N.D. - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari	Sartore Carlo / Mosele Nicola	La digitalizzazione dei procedimenti di accertamento si impone, al fine di aderire alla Piattaforma Notifiche Digitali, la cui implementazione è finanziata dall'Avviso pubblicato nell'ambito del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE."	tramite la ditta che già fornisce i programmi utilizzati negli ambiti protocollo – notifiche – bilancio – e procedura atti si è provveduto alla messa in opera della nuova procedura di accertamento, all'interno del portale dell'Ente	messa in opera dell'atto di accertamento digitale be adesione alla piattaforma notifiche digitali	100%	100%
5	ADEGUAMENTO PROCEDURA PRESENZE	Attività	Settore II – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – Ufficio Personale	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Nel corso dell'anno è previsto il passaggio in cloud delle procedure ADS e di MondoEdp (rilevazione presenze). Per rilevazione presenze, verrà sostituito il programma Iriswin con il relativo in cloud Irisweb. Le modalità operative e le funzionalità saranno leggermente diverse. Il nuovo programma partirà nel mese di aprile circa ed è necessaria di formazione per il personale.	Ad aprile 2022 i dipendenti dell'Ufficio Personale hanno partecipato alla formazione tenuta dalla software house per la gestione delle presenze in Iris cloud. Dal mese di maggio 2022 l'Ufficio ha cominciato a gestire le presenze con tale applicativo garantendo le stesse prestazioni della vecchia procedura.	Chiusura cartellini mensili, liquidazione straordinario mensile, inserimento causali specifiche per dipendente. Supporto ai colleghi che utilizzano tale pacchetto applicativo.	100%	100%
6	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO SULLO SMART WORKING	Attività	Settore II – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – Ufficio Personale	Sartore Carlo / Mosele Nicola	A seguito del periodo di pandemia che il Comune ha dovuto affrontare, lo strumento dello smart working è divenuto essenziale al fine di evitare situazioni di criticità nel momento in cui i dipendenti sono stati posti in quarantena preventiva o si è rilevata la necessità di ridurre il personale in presenza a causa dell'andamento dei contagi. Si rileva pertanto essenziale, in un'ottica di gestione del tempo di lavoro del dipendente e di conciliazione delle esigenze familiari, normare l'utilizzo di tale strumento e promuoverlo tra i dipendenti.	Predisposizione regolamento sul lavoro agile e sua approvazione. Tale regolamento contiene anche l'approvazione del modulo standard per la richiesta di attivazione.	Deliberazione di Giunta comunale 24 agosto 2022, n. 246. Supporto ai colleghi che hanno richiesto informazioni e attivazione	100%	100%
7	SISTEMAZIONE POSIZIONI PENSIONISTICHE	Attività	Settore II – SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI – Ufficio Personale	Sartore Carlo / Mosele Nicola	L'Ufficio Personale tra i suoi compiti ha l'obbligo di inviare la denuncia previdenziale all'INPS delle retribuzioni erogate ai dipendenti. Tramite applicativo disponibile presso il sito dell'INPS sono stati riscontrati degli errori nella trascrizione da parte dell'istituto previdenziale di quanto dichiarato. L'ufficio si pone l'obiettivo di sistemare entro fine anno quante più posizioni previdenziali possibili.	Sono state completate le pratiche relazionate dall'ufficio con apposito elenco e consistenti in n. 35	Sono state iniziate / concluse n. 35 pratiche: certificazioni, contestazioni, compilazione ultimo miglio	100%	100%
8	RINNOVO CONVENZIONI CON ASSOCIAZIONI DIVERSE	Attività	Settore II – Uff. Cultura	Sartore Carlo / Mosele Nicola	E' necessario il rinnovo delle attuali convenzioni in essere con Associazioni diverse che sono in scadenza nell'anno 2022 al fine di garantire il proseguo delle attività	confronto con le associazioni; predisposizione degli atti di indirizzo; effettuazione delle procedure di evidenza pubblica previste; stipula delle convenzioni.	Convenzioni stipulate (n.repertorio AA.DD.): 2029 / 2032/ 2033/ 2059/ 2076/ 2085/ 2098/ 2103/ 2104/ 2112	100%	100%
9	AFFIDAMENTO SERVIZIO CAMMINAMENTO MURA E SITI CULTURALI DIVERSI CITTADELLA – CITTA' VENETA DELLA CULTURA 2021	Attività	Settore II – Uff. Cultura	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Cittadella è sempre stata caratterizzata come polo di attrazione turistica sia per la posizione geografica che per la storia che la contraddistinguono: la prima in	Procedura ad evidenza pubblica di affidamento del servizio culminata nella det.n.535/2022 "PROCEDURA NEGOZIATA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI INFORMAZIONE ED ACCOGLIENZA TURISTICA, GESTIONE DEL CAMMINAMENTO DI RONDA ED ALTRE ATTIVITA' COLLEGATE - PERIODO DAL 01/07/2022 AL 30/06/2026 - DETERMINA DI AGGIUDICAZIONE DEFINITIVA – CG-9150521000"	affidamento del servizio	100%	100%
10	STAGIONE ESTIVA	Attività	Settore II – Uff. Cultura	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Attività propedeutiche per l'intrattenimento ludico / culturale della popolazione e dei turisti nel periodo estivo.	confronto con associazioni/ operatori economici/ istituzioni pubbliche; predisposizione degli atti di indirizzo; effettuazione delle procedure di evidenza pubblica previste; affidamento dei servizi e/o coordinamento dell'attività posta in essere ai fini indicati.	Stagione teatrale 2022-2023 / Fiera Franca per quanto di competenza / Città dei Ragazzi, per quanto di competenza/ Stagione teatrale e spettacoli di intrattenimento nel periodo estivo in Campo della Marta	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
11	CONTINUAZIONE DELL'ATTIVITA' SFOLTIMENTO DELL'ARCHIVO DEPOSITO AI FINI DELLO SCARTO	Attività	Settore II SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI Biblioteca e Archivio storico	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Analisi della documentazione in deposito presso la sede del Telarolo per operare lo sfoltimento e lo scarto secondo le indicazioni della Soprintendenza competente della sede di Trento.	Suddivisione della documentazione presente, secondo le categorie archivistiche in vigore. Selezione dei documenti di spoglio registrazione dei documenti da proporre per lo scarto. Redazione della documentazione richiesta dalla Soprintendenza	Quantità dei documenti sfoltiti espressa in chilogrammi. Redazione documenti amministrativi spediti con prot. n. 26746 del 19/07/2022 e prot. n. 31810 del 31/08/2022. La Soprintendenza Archivistica e Bibliografica del Veneto e del Trentino Alto Adige, approva con nostro Prot. n. 39249 del 18/10/2022	100%	100%
12	ADESIONE AL PROGETTO REGIONALE "IL PATTO DI LETTURA"	Attività	Settore II SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI Biblioteca e Archivio storico	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Attuare "Il Patto di Lettura" della Regione del Veneto approvato con DGR n. 1324 del 19/11/2021, cui il Comune di Cittadella ha formalmente aderito. Iniziative di promozione alla lettura sul territorio coinvolgendo: scuole, associazioni e soggetti privati con cui fare rete. A favore delle scuole saranno proposti diversi progetti tra i quali: "Information Literacy", "la Biblioteca Civica va in classe", "Nati per Leggere", il "Progetto Legalità", "Il Veneto Legge", "La Città dei Ragazzi", "Gruppo di Lettura" e serate culturali.	Studio e redazione di testi sui singoli progetti. Creazione di materiale informativo e digitale. Incontri frontali su programmazione con i singoli stakeholder.	Documenti prodotti per i singoli progetti, appuntamenti formativi e culturali. Delibere di Giunta - anno 2022 n. 43, 114, 149, 188, 250, 372. Il "Patto di lettura 2022" è stato approvato dalla Regione del Veneto con nostro Prot. 12552 del 06/04/2022.	100%	100%
13	CATALOGAZIONE DEI DOCUMENTI DEL FONDO BINO REBELLATO	Attività	Settore II SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI Biblioteca e Archivio storico	Sartore Carlo / Mosele Nicola	Continuazione della catalogazione del fondo Bino Rebellato, on line nel catalogo delle biblioteche della Provincia di Padova (OPAC). I documenti sono suddivisi in quattro settori: Fondo Rebellato letteratura, Fondo Rebellato editore, Fondo Rebellato arte e Fondo Rebellato saggi. Scansione e catalogazione delle fotografie e dei disegni del fondo al fine di creare una banca dati iconografica.	Analisi e selezione della documentazione. Catalogazione dei documenti selezionati. Scansione digitale delle fotografie e dei Disegni.	Sono stati trattati e catalogati circa 15.000 volumi. Le schede catalografiche sono reperibili nel software Clavis di gestione alla biblioteca. Consultabili nell'opac provinciale https://bibliopadova.comperio.it . La scansione dei documenti è in corso di progettazione.	100%	100%

(*) Dirigente del 2° settore:

- Sartore Carlo dal 01.01.2022 al 31.08.2022
- Mosele Nicola dal 01.09.2022 al 31.12.2022 – incarico ad interim

3° SETTORE

“SVILUPPO E TUTELA DEL TERRITORIO 3.0”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	1-S COMPLETAMENTO OPERE PUBBLICHE PRIORITARIE IN CORSO DI ESECUZIONE E COMPRESSE NELL'ELENCO ANNUALE 2020-2021	Attività	Settore Iii – Ufficio Lavori Pubblici	Nichele Emanuele	1.1-S Efficientamento ed ampliamento illuminazione pubblica anno 2021 – LP0248 1.2-S Manutenzione straordinaria camminamento di ronda quadrante nord-est LP-0193 1.3-S Complesso porta treviso: illuminazione ed opere connesse (LP 217-S2) 1.4-S Restauro chiesa Santa Lucia (LP0240) 1.5-S Realizzazione parcheggio Villa Negri (LP0242)	Efficientamento ed ampliamento illuminazione pubblica anno 2021 – LP0248 – lavori terminati in data 09/03/2022 come da relativo verbale. – Obiettivo raggiunto Manutenzione straordinaria camminamento di ronda quadrante nord-est LP-0193 - in data n. 427 del 28.12.2022 con delibera necessita di individuare un nuovo appaltatore dopo la rinuncia del primo affidatario. Obiettivo raggiunto Complesso porta Treviso: illuminazione ed opere connesse (LP 217-S2) - - lavori terminati in data 16/07/2022 come da relativo verbale. – Obiettivo raggiunto Restauro chiesa Santa Lucia (LP0240) - - lavori terminati in data 06/04/2022 come da relativo verbale. – Obiettivo raggiunto Realizzazione parcheggio villa negri (LP0242) - lavori terminati nel in data 16/09/2022 come da relativo verbale. – Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
2	1-O-MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLE STRADE COMUNALI DEI MARCIAPIEDI E DELL'ARREDO URBANO IMPORTO ELENCO ANNUALE 2022 € 125.000,00	Attività	Settore Iii – Ufficio Lavori Pubblici	Nichele Emanuele	Realizzazione interventi manutenzione straordinaria di strade comunali, marciapiedi e dell'arredo urbano.	Effettuata progettazione, D.L. e sicurezza, esperita procedura di affidamento e affidato appalto alla ditta esecutrice con determina n. 714 del 15/07/2022 – i lavori sono iniziati – in data 11/11/2022 con determina n. 1187 è stato liquidato il 1° sal ed in data 30/12/2022 con determina n. 1492 è stato liquidato il 2° sal – Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
3	2-O AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE	Attività	Settore Iii – Ufficio Edilizia Privata	Nichele Emanuele	All'aggiornamento e revisione del regolamento edilizio comunale la cui ultima versione (di adeguamento al R.E.T.) risale al 2019 (D.C.C. n. 12/2019)	Aviso pubblico pubblicato in data 22/02/2022 ed effettuato l'incontro pubblico i data 06/03/2022, redatta la proposta della proposta di aggiornamento che è stata sottoposta per l'approvazione al consiglio comunale in data 30/11/2023 — Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
4	3-O-AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL MAGAZZINO COMUNALE, DELL'UFFICIO TECNICO IN GENERALE IN MATERIA DI SICUREZZA CON CORSI SPECIFICI IN FUNZIONE DEI RUOLI RICOPERTI.	Attività	Settore Iii – Ufficio Territorio	Nichele Emanuele	Corsi per il personale dipendente dell'ufficio tecnico e manutenzione secondo quanto previsto da normativa D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., e secondo quanto indicato dal R.S.P.P.	Sono stati effettuati gli aggiornamenti del personale dipendente magazzino comunale: Determinazione n. 299 del 31/03/2022: corso di formazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro per dipendenti comunali; Determinazione n. 412 del 02/05/2022: corsi di formazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro dipendente comunale in servizio ai servizi territoriali; Determinazione n. 444 del 10/05/2022: valutazione rischio stress da lavoro correlato; Determinazione n. 672 el 05/07/2022: redazione delle procedure operative "lavori su luoghi confinati" tombe di famiglia. Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
5	4-O RIDEFINIZIONE SPAZI ESPOSITIVI SU SPALTI CITTADINI, RILASCIO AUTORIZZAZIONI ESPOSITORI FIERA FRANCA 2022-2023 ED EVENTUALE AGGIORNAMENTO PIANI DI SICUREZZA IN RELAZIONE ALL'EMERGENZA SANITARIA ED EVENTUALI NORME SUCCESSIVE	Attività	Settore Iii – Ufficio Commercio	Nichele Emanuele	Rilascio di autorizzazione pluriennali fiera franca con la redazione di un apposito bando, graduatoria e assegnazione biennale dei singoli posti.	Bando pubblicato con avviso in data 05/09/2022 prot. 32378 ed autorizzazioni rilasciate nei termini utili per lo svolgimento della fiera di ottobre 2023 (determina n. 1071 del 13/10/2022). Aggiornato il piano di sicurezza della fiera franca. Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
6	5-O AGGIORNAMENTO E POPOLAMENTO DEI DATI UFFICIO COMMERCIO CON PROGRAMMA FORNITO DALLA REGIONE VENETO	Attività	Settore Iii – Ufficio Commercio	Nichele Emanuele	Continuazione informatizzazione ufficio e digitalizzazione archivi	In corso il popolamento dei database in linea col crono programma allegato all'obiettivo il cui termine è previsto nell'anno 2023. Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
7	6-O MANUTENZIONI IMPIANTI ELEVATORI ANNO 2022-2023-2024-2025 PER GARANTIRE LA MANUTENZIONE ORDINARIA ED EVENTUALE PROGRAMMAZIONE DELLA MANUTENZIONE STRAORDINARIA (MAG0022)	Attività	Settore Iii – Ufficio Territorio	Nichele Emanuele	Redazione appalto per la manutenzione impianti elevatori anno 2022-2023-2024-2025 per garantire la manutenzione ordinaria ed eventuale programmazione della manutenzione straordinaria.	Si elencano le determinazioni con le quali è stato effettuato l'appalto obiettivo 6-o e precisamente: Determinazione n. 80 del 08/02/2022: determina a contrarre ed approvazione elaborati di gara; Determina n. 247 del 16/03/2022: elenco ammessi ed esclusi e proposta aggiudicazione ditta. Determina n. 259 del 21/03/2022: esito positivo delle verifiche e aggiudicazione alla ditta. Gli interventi per la manutenzione impianti elevatori sono stati eseguiti. Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
8	7-O INTERVENTO DI ADEGUAMENTO ALLA NORMATIVA ANTINCENDIO CASERMA DEI CARABINIERI DI CITTADELLA (MAG0015)	Attività	Settore Iii – Ufficio Territorio	Nichele Emanuele	Realizzazione intervento di adeguamento alla normativa antincendio caserma dei carabinieri di cittadella archivio piano interrato.	Si elencano gli atti con i quali è stato effettuato l'appalto obiettivo 7-o: D.g.c. N. 334 del 13/12/202 con la quale è stato approvato il progetto definitivo-esecutivo; Determinazione n. 13 del 14/01/2022 determina a contrarre; Determinazione n. 76 del 04/02/2022: presa d'atto gara deserta rdo n. 2941786 e avvio nuova procedura rdo mepa; Determinazione n. 183 del 02/03/2022: determinazioni esclusioni/ammissioni e proposta aggiudicazione ditta; Determinazione n. 209 del 08/03/2022: verifiche positivi delle verifiche e aggiudicazione ditta; Inizio lavori 20/06/2022 ns. Prot. 22785 del 20/06/2022 – fine lavori in data 02-12-2022; Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
9	8-O PIANTUMAZIONI ARBOREE NEL TERRITORIO COMUNALE (MAG0017)	Attività	Settore Iii – Ufficio Territorio	Nichele Emanuele	Realizzazione intervento per la piantumazione arborea nel territorio comunale.	Si elencano gli atti con i quali è stato effettuato l'appalto obiettivo 8-o: Deliberazione di giunta comunale n. 166 del 08/06/2022: approvazione progetto definitivo- esecutivo; Determinazione n. 665 el 05/07/2022: determina a contrarre; Determinazione n. 746 del 28/07/2022: provvedimento che determina le ammissioni/esclusioni – approvazione proposta di affidamento alla ditta; Determinazione n. 865 del 24/08/2022: esito positivo delle verifiche e aggiudicazione ditta; Obiettivo raggiunto	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
10	9-O AVVIO DEL SERVIZIO DI CLOUD COMPUTING NELLA MODALITÀ PAAS DEGLI APPLICATIVI DELLA DITTA ADS	Attività	Settore Iii – Ufficio Ced	Nichele Emanuele	Avvio del servizio di Cloud computing nella modalità PAAS degli applicativi della ditta ADS	Sistema cloud avviato nel mese di maggio 2022 in esecuzione della determina n. 943/2021.ESEGUITI Anche test di monitoraggio e funzionamento - obiettivo raggiunto.	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%
11	10-O UPGRADE TECNOLOGICO DEL SISTEMA OPERATIVO DI TUTTI I PC A WINDOWS 10	Attività	Settore Iii – Ufficio Ced	Nichele Emanuele	In accordo con gli obiettivi obiettivi previsti dal piano triennale per l'informatica i PC devono avere sistemi operativi aggiornati e mantenuti dal produttore	Upgrade di tutti i computer dell'ente eseguito. Obiettivo raggiunto.	Certificati, atti, delibere, determine, citate nella colonna a fianco	100%	100%

4° SETTORE

“CITTADELLA SICURA E SOLIDALE”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE DI NUOVE TECNOLOGIE E MODALITA' OPERATIVE DI GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DI TURNI, SERVIZI, RENDICONTAZIONI E RAPPORTI.	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Sambugaro Gledis	Ammodernamento e adeguamento del sistema informatico del Corpo di Polizia Locale alla luce di quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale.	Determinazione Dirigenziale nr. 393/2022: Rinnovo e potenziamento della connettività a rete dati esterna alla sede del Corpo di Polizia Locale in Palazzo Della Loggia; Determinazione Dirigenziale nr. 173/2022 : Adesione al servizio di archivio digitale di informazione giuridica sistema pubblica amministrazione di Maggioli Spa	Svolgimento giornate di formazione e aggiornamento presso la sede di Palazzo della Loggia per migliorare l'utilizzo delle piattaforme digitali in dotazione al Corpo di Polizia Locale. Aumento di circa il 70% di incremento di dati che vengono rendicontati nella piattaforma Verbatel rispetto all'anno 2021	100%	100%
2	EMERGENZA COVID-19 MISURE DI CONTENIMENTO DEL FENOMENO EPIDEMIOLOGICO. MANTENIMENTO	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Sambugaro Gledis	Predisporre all'interno del territorio comunale tutte le azioni necessarie per il contenimento del contagio da covid 19 e fornire il continuo supporto alla popolazione locale anche attraverso l'impiego e il coordinamento con l'associazione di protezione civile.	Attività di prevenzione, informazione e contrasto per il contenimento del contagio da covid 19 in sinergia con la locale ulss 6 per la vigilanza presso l'area tamponi presente all'intero del territorio con servizi predisposti quotidianamente di controllo e verifica circa il rispetto delle norme anticovid sia nelle aree pubbliche che nelle aree private aperte al pubblico (supermercati, negozi, bar ecc..)	Nr 72 Servizi attuati nel corso di tutto il periodo emergenziale su disposizione della Questura di Padova e Arma dei Carabinieri e secondo indicazioni della Prefettura, in ambito di Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica	100%	100%
3	PREDISPORRE SPECIFICHE ATTIVITA' ISPETTIVE, A SEGUITO DI ESPOSTI DA PARTE DEI CITTADINI, OVVERO D'UFFICIO IN SEGUITO A CONSTATAZIONE DIRETTA, PER LA VERIFICA DI SITUAZIONI CHE POSSONO CREARE DISAGIO E DISORDINE NELLO SVOLGIMENTO DELLA VITA DELLA COMUNITA'	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Sambugaro Gledis	Attraverso gli esposti che pervengono da parte dei cittadini e/o Amministratori in materia di sicurezza urbana, predisporre degli interventi mirati al controllo delle aree/fabbricati abbandonati, occupazioni abusive, verifica regolare occupazione alloggi Erp, fenomeni di spaccio sostanze stupefacenti, antibavaco, accattonaggio e atti di vandalismo in generale in stretta collaborazione con la Compagnia Carabinieri di Cittadella e Compagnia Guardia di Finanza di Cittadella.	Ordinanza sindacale nr. 77/2022 per la tutela della quiete pubblica, del decoro urbano e della fruibilità del parco pubblico di campo della marta ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. nr. 267/2000. Ordinanza sindacale nr. 112/2022 per la tutela della quiete pubblica, del decoro urbano e della fruibilità dei parchi pubblici di Contrà Corte Tosoni, via Redipuglia e Quartiere Cà Corner ai sensi dell'art. 50 comma 5 del D.Lgs. nr. 267/2000;	Nr. 188 servizi mirati al solo controllo dei parchi pubblici del territorio , nr. 72 soggetti controllati	100%	100%
4	POTENZIAMENTO SISTEMI DI CONTROLLO VEICOLARE SUL TERRITORIO COMUNALE	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Mosele Nicola	Nell'ambito della sicurezza urbana fondamentale è l'impiego delle tecnologie collegate ai mezzi di ripresa video al fine di poter tenere sotto controllo varie porzioni di territorio cittadino e i movimenti di veicoli e di utenti della strada, in punti nevralgici per il traffico stradale. Detti strumenti poi possono essere utilizzati per contestazioni su strada di eventuali violazioni che venissero rilevate, e possono fornire dati utili relativi alla circolazione stradale. Il potenziamento riguarda non solo i varchi veicolari, da posizionarsi sulle porte di accesso al centro cittadino e sulle strade di accesso alle frazioni e ai borghi (compatibilmente con le risorse disponibili), ma anche altra strumentazione con finalità di polizia stradale	Installazione nuovo apparato su SP 47 Km 29+830 Det.464/2022 e 1033/2022	Oltre alla continuazione dell'aggiornamento dei siti già presidiati (da ultimo il dispositivo al km 27+100), con strumenti di nuova tecnologia, si sono aumentati il numero degli strumenti di accertamento con la postazione su SP 47 km 29+830	100%	100%
5	ESTENSIONE DEL SISTEMA COMUNALE DI VIDEOSORVEGLIANZA URBANO, E AGGIORNAMENTO TECNOLOGICO DI ALCUNI SITI	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Mosele Nicola	La videosorveglianza urbana è presidio fondamentale nella vigilanza sul territorio comunale e la sua rete di punti di ripresa costituisce risorsa importante nella prevenzione di situazioni di degrado, nonché in fase di accertamento e repressione di illecito fornisce importanti contributi di indagine. L'analisi delle segnalazioni che pervengono dai privati cittadini, dalle FF.OO. presenti sul territorio, nonché dalla stessa struttura comunale, può far emergere situazioni in cui è opportuno una estensione del sistema di videosorveglianza, così da rispondere ad eventuali nuove necessità e coprire ulteriori porzioni di territorio. Dall'altro lato è necessario altresì provvedere a una costante revisione degli apparati, sostituendo eventuali apparecchi obsoleti o non più performanti, in ragione del fatto che l'impianto nel suo complesso è attivo da svariati anni e quindi è da prevedere una naturale obsolescenza dei singoli componenti più datati.	Det.1226/2022: ammodernato mediante installazione di nuove componenti il sistema di vds urbana in P.ta Bassano, con messa in opera di gruppo di alimentazione e sistema di collegamento. Del.423/2022 "DECRETO LEGGE 20 FEBBRAIO 2017, N.14, RECANTE "DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SICUREZZA DELLE CITTÀ", PATTI PER L'ATTUAZIONE DELLA SICUREZZA URBANA E INSTALLAZIONE DI SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI FATTIBILITÀ TECNICO ECONOMICA PER AMPLIAMENTO SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA TERRITORIALE ED URBANA IN QUARTIERE BORGO TREVISO - AREA PIAZZA S.PAULO, AI FINI DEL D.M. 21 OTTOBRE 2022" Partecipazione del Comune di Cittadella al Bando di finanziamento ministeriale per il potenziamento dei sistemi di vds urbani, con previsione di installazione nell'area Piazza S.Paolo Quartiere B.go TV attualmente privo	Ripristino sito non più funzionamento con suo ammodernamento tecnologico e estensione del sistema di vds urbano	100%	100%
6	GESTIONE GRUPPI PROTEZIONE CIVILE DEL TERRITORIO – COORDINAMENTO DELL'ATTIVITA' E INTERFACCIA CON LA REGIONE VENETO E LA PREFETTURA DI PADOVA	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Mosele Nicola	L'attività di protezione civile viene svolta sul territorio di competenza a mezzo di due soggetti qualificati. L'Associazione Volontari di Protezione Civile di Cittadella, e il Gruppo Protezione Civile dell'Ass.Naz. Carabinieri – Sez di Cittadella, i quali vengono coordinati per l'attività istituzionale e per l'attività di supporto alle attività dell'Amministrazione Comunale dal Corpo di Polizia Locale a mezzo del Comandante di P.L. ovvero tramite i funzionari delegati, volta per volta.	Riunioni di pianificazione degli interventi / attivazione sul portale regionale dei servizi in atto / coordinamento tramite C.O. Del Corpo di P.L.: degli interventi in essere / esame finale degli interventi effettuati con valutazione delle eventuali criticità	Attivazione C.o.c. e coordinamento servizi per Mondiale Gravel / Fiera Franca; coordinamento e impiego servizio operatori ANC a supporto attività di P.L. per gestione afflusso stadio Tombolato in ottemperanza prescrizioni Comitato P.O.S.P. presso Prefettura PD	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
7	ATTIVITA' DI PREVENZIONE E CONTRASTO "C.D. MICROCRIMINALITA'" PER IL MANTENIMENTO DELLA DISCIPLINA DELLA SICUREZZA URBANA, DECORO E INCOLUMITA' PUBBLICA IN PARTICOLARE MODO NEL PERIODO ESTIVO E FIERA FRANCA IN CONCOMITANZA CON L'ISTITUZIONE DELL'AREA PEDONALE	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Sambugaro Gledis	Tutto il contingente della Polizia Locale attraverso il servizio d'istituto in orario diurno e notturno sarà impegnato in una continua attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria, promozione e tutela della legalità, promozione del rispetto del decoro urbano e promozione dell'inclusione sociale con servizi mirati nel periodo estivo e durante la Fiera Franca in concomitanza dell'istituzione dell'area pedonale.	Ordinanza sindacale nr. 76/2022 e 132/2022 per la tutela della quiete pubblica, all'interno del centro storico nel comune di Cittadella ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. nr. 267/2000 e dell'art. 9 comma 1 della legge 447/1995. Ordinanza sindacale nr. 162/2022 "Fiera Franca 2022" Ordinanza per la tutela dell'incolumità pubblica e della sicurezza urbana, ai fini della prevenzione di fenomeni di pregiudizio del decoro e della vivibilità urbana nonché della sicurezza cittadina, nell'ambito dell'area interessata allo svolgimento dell'evento previsto nei giorni 21.22.23, 24 ottobre 2022;	Nr. 153 servizi , nr. 77 sanzioni elevate per mancato rispetto provvedimenti sindacali.	100%	100%
8	POTENZIAMENTO DELLA PRESENZA DEGLI AGENTI DI POLIZIA LOCALE IN CENTRO STORICO, RIVE E BORGHETTI PER ASSICURARE E VERIFICARE IL RISPETTO DA PARTE DEGLI AUTOMOBILISTI DELL'USO DELLE AREE DI SOSTA RISERVATE ALLE CATEGORIE PIU' FRAGILI (INVALIDI, PEDONI) E IL RISPETTO DELLA CIRCOLAZIONE NELLE AREE DESTINATE A TRAFFICO LIMITATO E ALLA FRUIBILITA' DELLE STESSE REGOLAMENTATE A DISCO ORARIO E/O PARCOMETRO.	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Sambugaro Gledis	Implementare la presenza degli agenti di polizia locale in servizio appiedato in centro storico, rive e borghi per una attività di prevenzione e di controllo delle aree e spazi pubblici riservati alle persone con disabilità, attraversamenti pedonali, piste ciclabili, zone a traffico limitato e verifica della fruibilità delle aree di sosta predisposte a rotazione di parcheggio in prossimità delle attività di beni e servizi pubblici e privati al fine di garantire un'ampia disponibilità di aree per il cittadino.	Ordinanza dirigenziale nr. 137 del 15/9/2022: Istituzione degli stalli di sosta denominati "Parcheggi rosa" riservati alle donne in stato di gravidanza e/o genitori con un bambino di età non superiore a due anni, secondo quanto già prescritto con D.G.C. nr.22/2022 e 155/2022; decoro e della vivibilità urbana nonché della sicurezza cittadina, nell'ambito dell'area interessata allo svolgimento dell'evento previsto nei giorni 21.22.23, 24 ottobre 2022; Determina Dirigenziale nr. 1270/2022 e nr. 1313/2022 per l'assunzione di nr. 2 agenti di Polizia Locale per il potenziamento dell'attività d'istituto ;	Nr. 203 servizi , nr. 550 sanzioni elevate per mancato rispetto degli artt. 7 comma 14 e 15, 158 comma 5 e comma 8 e art. del Codice della Strada .	100%	100%
9	AMMODERNAMENTO ADEGUAMENTO TECNOLOGICO DEL SISTEMA DI CONTROLLO DEL PAGAMENTO DELLA SOSTA NEL CENTRO CITTADINO NELLE AREE REGOLAMENTATE A PARCOMETRO	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale	Mosele Nicola	Al fine di garantire maggiore fruibilità delle zone destinate alla sosta a pagamento risulta necessario un adeguamento tecnologico degli apparati di controllo, al fine di permettere una gestione da remoto del controllo e del pagamento, ovvero stabilire politiche di gestione della sosta diversificate per categorie di utenti coinvolti (commercianti – professionisti – gestori pp. ee. / residenti / conducenti mezzi)	Del.G.C. 424/2022 "Atto di indirizzo al fine dell'ampliamento dei sistemi di pagamento della tariffa prevista per la sosta dei veicoli nelle aree a ciò destinate sul territorio comunale" Acquisizione preventivi per acquisto e/o locazione dei nuovi dispositivi prot.n.5596/2022 – prot. n.28721/2022 – prot. n.32395/2022	Avvio procedura di aggiornamento delle modalità di pagamento della sosta e degli apparati di controllo. Si segnala inoltre che le necessità connesse al pagamento delle utenze di luce e gas dell'Ente hanno dirottato i fondi C.d.S. destinati ex art.208 al potenziamento dell'attività di istituto e all'acquisto di dispositivi di controllo, al principale obiettivo di garantire i conti dell'Ente e gli equilibri finanziari, (come eccezionalmente consentito dall'art.40bis/c.2 del D.L. 50/2022, non destinando risorse al capitolo per la fornitura dei parcometri per i motivi predetti a tutela degli equilibri finanziari dell'Ente	100%	100%
10	EROGAZIONE BUONI SPESA EMERGENZA COVID 19	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola P.O. De Pieri Elisabetta	Attuazione dell'ordinanza del capo del dipartimento della Protezione Civile n. 658 del 29/03/2020 con la quale nell'ambito dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID 19 sono stati assegnati al Comune di Cittadella € 106.884,00 per l'erogazione di buoni spesa alle persone in difficoltà economica. Rifinanziamento contributo assegnato al Comune di Cittadella DL 154/2020. Il progetto si pone in continuità con l'analoga iniziativa del 2021 e dispone delle risorse citate, per la parte non erogata nell'edizione 2021, pari a circa € 65.000,00.	1) deliberazione di Giunta comunale di definizione dei criteri atti ad individuare i beneficiari dei contributi "Buoni spesa",	Deliberazione n 83 del 30/03/2022 di approvazione dei criteri	100%	100%
						a) definizione piattaforma informatica per la gestione della procedura b) pubblicazione sul sito istituzionale : -avviso criteri assegnazione buoni spesa alla cittadinanza; -avviso operatori commerciali per richiesta collaborazione gestione buoni Spesa;	istruttorie / richieste buoni spesa	100%	100%
						istruttoria di 300 domande di richiesta Buoni spesa	istruttorie	100%	100%
						Erogazione buoni spesa per un totale di € 46200,00	Erogazione sostegno	100%	100%
11	"CITTADELLA RI-PARTE" - BANDO PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI A FAMIGLIE A SOSTEGNO DELLE ATTIVITÀ LUDICO RICREATIVE ED EXTRASCOLASTICHE.	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola P.O. De Pieri Elisabetta	Il progetto ha come principale finalità quella di favorire la socialità e le attività ricreative in ordine al benessere psicofisico della popolazione di giovane età. Le attività contemplate vanno dallo sport alle attività musicali e teatrali ed ai servizi di doposcuola. Il progetto è rivolto alle famiglie con figli fino ai 17 anni che abbiano sostenuto spese per attività ludico ricreative ed extrascolastiche nel periodo dal 01/09/2021 al 31/12/2021.	deliberazione di Giunta comunale di definizione dei criteri di svolgimento del bando. Eventuali deliberazioni di giunta comunale di proroga del bando fino ad esaurimento fondi.	a) definizione piattaforma organizzativa per la gestione della procedura b) pubblicazione sul sito istituzionale: -avviso su bando, scadenze e criteri. istruttoria di circa 200 istanze. Liquidazione e pagamento somme.	100%	100%
								100%	100%
								100%	100%
								100%	100%
12	"CITTADELLA RI-PARTE" - BANDO PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI A FAMIGLIE A SOSTEGNO DELLE SPESE DI LOCAZIONE DELL'ABITAZIONE PRINCIPALE.	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e Solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola P.O. De Pieri Elisabetta	Il progetto è finalizzato al sostegno delle spese di locazione dei cittadini residenti in immobili con contratto di locazione in regime di mercato. Lo scopo è mitigare gli effetti della crisi economica prodotta dall'emergenza covid attraverso un contributo straordinario a fronte di una voce di spesa tra le più rilevanti nel bilancio di una famiglia comune.	deliberazione di Giunta comunale di definizione dei criteri di svolgimento del bando. Eventuali deliberazioni di giunta comunale di proroga del bando fino ad esaurimento fondi.	a) definizione piattaforma organizzativa per la gestione della procedura	100%	100%
						Pubblicazione nuovi bandi e modulistica	b) pubblicazione sul sito istituzionale:	100%	100%
						Istruttoria Pratiche ed erogazione contributi	Erogazione contributi a 91 beneficiari	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
13	PUC – PROGETTI UTILI ALLA COLLETTIVITÀ	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Nell'ambito dei Patti per il lavoro e/o per l'inclusione sociale, i beneficiari di Reddito di cittadinanza sono tenuti a svolgere Progetti Utili alla collettività (Puc) nel Comune di residenza per almeno 8 ore settimanali, aumentabili fino a 16, con durata limitata nel tempo (6 mesi). I progetti sono organizzati dal Comune al quale spetta la titolarità, con il coinvolgimento degli Enti del Terzo Settore. Tali progetti sono un'occasione di inclusione e crescita per i beneficiari, in quanto sono strutturati in coerenza con le competenze professionali del beneficiario e rappresentano inoltre un'opportunità per la collettività in quanto dovranno essere individuati a partire dai bisogni e dalle esigenze della comunità locale. L'organizzazione dei progetti viene coordinata attraverso l'Ambito Territoriale Ven -15 con Ente Capofila la Federazione dei Comuni del Camposampierese.	Il progetto non è stato attivato per mancanza di soggetti percettori RDC idonei. Tale obiettivo non è stato posticipato al 2023 in quanto l'RDC è stato notevolmente ridimensionato dall'attuale governo.			
14	DIGITALIZZAZIONE CARTELLINI CIE	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	La nuova carta di identità elettronica, che lo Sportello Anagrafe rilascia dal 2 gennaio 2018, è diventata uno strumento essenziale per l'identità digitale del cittadino, poiché permette di accedere in maniera immediata ai siti della Pubblica Amministrazione, evitando lunghe file agli sportelli, valorizzando pertanto il tempo a disposizione degli utenti e degli operatori dei Servizi Demografici. Parallelamente si è reso fondamentale assicurare un costante collegamento tra l'archivio digitale CIE del Ministero dell'Interno con il registro anagrafico del Comune di Cittadella. Ovvero rendere accessibile a tutti gli operatori dei Servizi Demografici l'immediata visualizzazione dei cartellini all'interno della scheda anagrafica AP5. Attraverso la funzionalità chiamata AODI, è stata prevista la creazione del suddetto archivio, suddiviso per periodo (mese e anno).	La strategia intrapresa per la creazione dell'archivio digitale dei cartellini CIE si è articolata in due fasi: la fase di download del file dalla piattaforma ministeriale CIE e salvataggio in cartella locale, seguita dal caricamento del cartellino in procedura ADS – tramite la funzionalità chiamata AODI - al fine di creare il collegamento diretto tra la ricerca della persona e la visualizzazione del documento a essa collegato. L'archivio copre gli anni dal 2018 a settembre 2022, momento in cui è stata implementata la funzionalità automatica di acquisizione dei cartellini. Di seguito il resoconto dell'archivio suddiviso per anno: il 2018 consta di 2.482 file; il 2019 di 1.954; 2020 di 1.480; 2021 di 2.646; 2022 dal 01/01 al 27/09 consta di 1.576, per un totale di 10.138 cartellini.	Riduzione telefonate-riduzione accesso agli sportelli. Implementazione della digitalizzazione nel flusso comunicativo	100%	100%
15	CREAZIONE ARCHIVIO INFORMATICO STATI DI FAMIGLIA DAL 1975 AL 1992	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	La realizzazione di questo obiettivo, ovvero la creazione di un archivio di stati famiglia digitalizzati, risponde alla continua e crescente domanda da parte dei tribunali ordinari di Stati di famiglia originari propedeutici alla nomina dell'amministratore di sostegno. L'A.D.S. è un nuovo istituto giuridico che il legislatore negli ultimi anni ha affiancato alla figura del Tutore per la cura delle persone parzialmente o completamente incapaci.	Scansione, nomina per cognome I.S. e archiviazione per area di circolazione di circa 1800 stati di famiglia dal 1975 al 1992 per un totale di n. 44 vie di circolazione.	Digitalizzazione archivio stati famiglia storici- riduzione tempi nella ricerca anagrafica storica	100%	100%
16	CERTIFICAZIONE ON LINE	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Adozione di un sistema informatico di di emissione <i>on line</i> delle certificazioni anagrafiche e di stato civile, stampabili da remoto, aventi stessa validità giuridica di quelle emesse dallo sportello dell'Ufficio Comunale riducendo la presenza fisica dei cittadini presso gli sportelli (minori tempi di attesa e contrasto diffusione COVID 19); passaggio propedeutico all'attivazione della certificazione on line, è stata la soppressione o arrotondamento in difetto dei diritti di segreteria applicati ai documenti/certificazioni rilasciati dall'ufficio anagrafe	Attivazione portale Demografici on line. Attraverso il servizio di certificazione anagrafica on line i cittadini possono richiedere e stampare direttamente dal proprio computer i certificati anagrafici e di stato civile. Tali certificati, ovvero per dare solo un esempio quello di residenza, stato famiglia, nascita o matrimonio, hanno la stessa validità giuridica dei certificati emessi dallo sportello dell'Ufficio Comunale. Grazie alla tecnologia del sigillo elettronico <i>QR code</i> possono essere presentati ai privati quali istituti bancari, assicurativi, aziende o enti etc	Impulso al più ampio processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione quale risultato di un lungo lavoro che i Servizi Demografici, in collaborazione con gli uffici informatici hanno iniziato durante il COVID e che paradossalmente ha tratto impulso dall'emergenza pandemica. Con l'attivazione del servizio di certificazione on line, l'Amministrazione sarà ancor più vicina ai cittadini, rendendo maggiormente agevoli, veloci e soprattutto sicure quelle operazioni che altrimenti richiederebbero il recarsi fisicamente agli sportelli.	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
17	SIUSS	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il Decreto legislativo n. 147/2017 ha previsto l'istituzione del Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali (SIUSS) allo scopo di assicurare una compiuta conoscenza dei bisogni sociali e delle prestazioni erogate dal sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali e di tutte le informazioni necessarie alla programmazione, alla gestione, al monitoraggio e alla valutazione delle politiche sociali; monitorare il rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni. Il SIUSS si articola nelle seguenti componenti: 1. Sistema informativo delle prestazioni e dei bisogni sociali, a sua volta articolato in: banca dati delle prestazioni sociali; banca dati delle valutazioni e progettazioni personalizzate; sistema informativo dell'ISEE, di cui all'art. 11 del d.p.c.m. n. 159 del 2013; e 2. Sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali, a sua volta articolato in: banca dati dei servizi attivati; banca dati delle professioni e degli operatori sociali. Per quanto concerne nello specifico la Piattaforma SIUSS, i Servizi Sociali Comunali hanno l'obbligo di implementare la suddetta piattaforma di tutti i dati concernenti l'erogazione di contributi economici, prestazioni sociali agevolate, etc erogate a favore dei beneficiari residenti. - Attraverso il SIUSS, i Comuni hanno inoltre il fondamentale compito di segnalare eventuali spese ritenute non congrue alla situazione economica, patrimoniale e reddituale del beneficiario del RdC. Tale comunicazione, verrà recepita dall'Agenzia delle entrate che procederà con i relativi controlli. L'inserimento dei dati relativi alle prestazioni erogate in favore degli utenti residenti dovrà avvenire manualmente, in assenza di un sistema informatico di trasferimento dei dati.	Inserimenti Manuale contributi anni pregressi	Inserimento manuale contributi erogati anni pregressi	100%	100%
						Inserimento manuale contributi ultimo periodo 2022	Inserimento manuale contributi ultimo periodo 2022	100%	100%
18	REDAZIONE NUOVO REGOLAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI	Attività	Settore IV – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il progetto è finalizzato all'aggiornamento del vigente "Regolamento per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti" approvato con D.C.C. n. 28 del 12.06.1991 che deve essere necessariamente adattato all'evoluzione normativa intervenuta nell'ambito dei servizi sociali, con l'introduzione della normativa sull'ISEE con il Dlgs 130/2000 e successive integrazioni e modificazioni ed in generale del diritto amministrativo e degli enti locali. La redazione del nuovo regolamento si inserisce nell'iniziativa dell'Ambito volta ad armonizzare i regolamenti dei comuni associati.	Studio normativo, in particolare sull'evoluzione legislativa e delle procedure legate all'ISEE. Studio sugli istituti di diritto civile, amministrativo e fiscale collegati alle tematiche dei servizi sociali. In particolare approfondimento delle tematiche sull'obbligo di mantenimento, le sue definizioni civilistiche, degli strumenti per la sua attivazione amministrativa; approfondimento degli strumenti civilistici di garanzia personale sull'erogazione di contributi a favore di possessori di immobili; Simulazioni sulle quote di compartecipazione economica alle rette in istituti residenziali. Approfondimento degli adempimenti fiscali connessi ai contributi a favore di associazioni. Studio sulle caratteristiche strutturali dell'ente, la dotazione organica, l'assetto organizzativo, le caratteristiche dell'utenza ed adattamento del regolamento alla situazione strutturale ed operativa nonché alle esigenze di coordinamento regolamentare a livello di Ambito.	Stesura del testo regolamentare, confronto con l'amministrazione in ordine alla definizione del testo finale. Aggiornamento e pubblicazione procedure e modulistica per l'orientamento dell'utenza. Approvazione Regolamento con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 21/12/2022	100%	100%

3.5 - OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL PERSONALE

Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio, DUP, PEG, Piano della performance) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio.

Gli obiettivi affidati (legati ad indicatori di risultato, sia quantitativi che qualitativi, per quanto più possibile oggettivi e misurabili) vengono debitamente pesati e l'attribuzione di un peso ponderato viene condivisa con i singoli dirigenti, affinché possa essere loro riconosciuta pari opportunità relativamente al raggiungimento del massimo risultato.

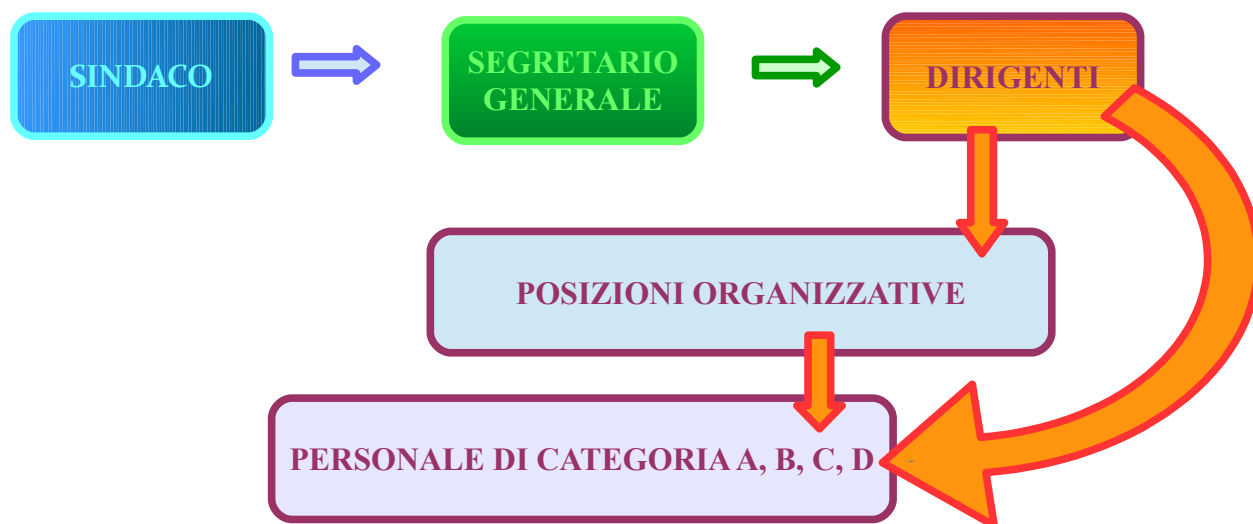
La valutazione della qualità della prestazione si riferisce alle singole competenze professionali portate alla mansione che hanno determinato il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e la qualità della prestazione effettuata.

La valutazione del personale viene effettuata per:

- il Segretario generale: dal Sindaco;
- i Dirigenti: dal Nucleo di Valutazione su proposta del Segretario generale;
- le Posizioni Organizzative: dai Dirigenti;
- il personale dipendente: su proposta delle Posizioni Organizzative di riferimento, dai Dirigenti presso il cui settore sono assegnati.

Si precisa infine che a conclusione del processo di valutazione le schede per la valutazione delle prestazioni nonché la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi devono essere messe a disposizione dei dirigenti / dipendenti interessati, con possibilità per tutti di presentare memorie ovvero di essere sentiti dal Nucleo di Valutazione su loro richiesta.

Di seguito si riporta uno quadro sinottico delle fasi e dei soggetti del sistema di valutazione seguito dall'Ente:



Il processo di valutazione del personale dirigente e non dirigente per l'anno 2022, alla data di redazione del presente documento, è in via di conclusione.

I risultati saranno disponibili nella sezione del sito del Comune di Cittadella: Home › Amministrazione trasparente › Performance › Dati relativi ai premi.

3.6 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Per l'esercizio 2022 le risultanze del lavoro di analisi e verifica, validate dal Nucleo di Valutazione, portano ad evidenziare un livello medio / alto di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi sono valutati secondo vari aspetti: il grado di raggiungimento, la qualità degli stessi e la loro coerenza con i programmi dell'Amministrazione.

I risultati attesi sono stati in larga parte raggiunti secondo livelli di efficacia ed efficienza, a beneficio quindi della qualità della performance organizzativa dell'Ente.

In particolare l'Ente ha previsto, accanto agli obiettivi di ordinari o di attività gli obiettivi strategici o di qualità, al fine di individuare le scelte più idonee per raggiungere gli obiettivi programmati.

L'attenzione all'organizzazione del personale rimane elevata e soggetta ad un continuo monitoraggio allo scopo di individuare criticità ed attuare puntuali azioni correttive al fine di consentire il mantenimento di condizioni di efficacia ed efficienza, in presenza di risorse limitate, in conseguenza della normativa che si è susseguita negli ultimi anni in materia di assunzione di personale e di rispetto del patto di stabilità, che ha limitato, di fatto, il turn over del personale cessato.

4. PARI OPPORTUNITÀ

L'eguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario; la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini.

Le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici.

E' necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento, per entrambi i generi, attivando tutte le misure necessari per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

Con delibera di Giunta Comunale 11 novembre 2020, n. 289, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2021 – 2023.

Gli obiettivi generali individuati nel Piano sono:

- Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- programmazione di forme di comunicazione periodiche (via mail e/o intranet e/o cartacea) rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, da utilizzare come approfondimenti sulle tematiche delle Pari Opportunità;
- conciliazione oraria – rientri da assenze prolungate
- regole di condotta nell'ambito di lavoro

C.U.G.: COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha previsto, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, al fine di contribuire ad un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo - attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità di genere e le pari opportunità per tutti e la promozione del rispetto della dignità della persona - prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, dovuta non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Con determinazione dirigenziale n. 104/2019 del 8.2.2019 il Segretario Generale ha

provveduto alla nomina dei componenti del “Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” per il periodo 1° febbraio 2019 – 31 gennaio 2023.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance dà una rappresentazione in sintesi dell'azione dell'Ente riferita all'esercizio precedente, con esposizione semplice e schematizzata finalizzata a rendere più trasparente ed immediata la comunicazione con il cittadino.

L'intenzione dell'Amministrazione comunale è di operare con sempre maggior attenzione al corretto sviluppo del cosiddetto “albero delle performance”, ovvero garantire la coerenza tra gli strumenti di pianificazione di lungo periodo e quelli di programmazione annuali, al fine di gestire in modo efficiente ed efficace le risorse a disposizione per erogare servizi di qualità e rispondere puntualmente alle varie esigenze dei cittadini.

Per permettere all'utente esterno un monitoraggio continuo dell'azione dell'Amministrazione, la Relazione sulla Performance è uno strumento indispensabile: per questo l'intenzione è di migliorarlo progressivamente nelle prossime versioni per ampliare i contenuti in funzione delle esigenze conoscitive dei cittadini.



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2023 / 1327
PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in ordine alla sola regolarità tecnica, dando atto che la presente proposta:

comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Lì, 26/06/2023

IL DIRIGENTE
DI COMO ROBERTA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2023 / 1327
PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Parere del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile (art. 49, comma 1, D. Lgs 18.08.2000 n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 174/2012) :

parere *FAVOREVOLE*

Lì, 27/06/2023

IL DIRIGENTE
MOSELE NICOLA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Deliberazione di Giunta Comunale N. 205 del 28/06/2023

Certificato di Esecutività

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

Si certifica che la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune in data 03/07/2023, non ha riportato nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di illegittimità, per cui è diventata esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 267/2000 il giorno 13/07/2023.

Cittadella li, 14/07/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. DI COMO ROBERTA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e
s.m.i.)



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 205 del 28/06/2023

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal 03/07/2023 al 18/07/2023 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.

Cittadella li, 19/07/2023

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
BEGHETTO MONICA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e
s.m.i.)