



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 270 del 10/07/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2023.

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **dieci** del mese di **luglio** alle ore **12:00** 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 2023.

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, 10 febbraio 2023, n. 35 e 11 ottobre 2023, n. 346, esecutive, 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 20 febbraio 2023, n. 4, esecutiva, sono stati approvati il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ex D.Lgs. n. 118/2011 e l'allegato Documento Unico di Programmazione (DUP 2023-2025);
- con delibera di Giunta comunale 22 febbraio 2023, n. 46, esecutiva, è stato approvato il P.E.G. per il periodo 2023-2025, 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;
- 20 marzo 2023, n. 72, così come modificata con delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 386, è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.), contenente, tra le altre, la sezione dedicata al Piano della Performance 2023-2025, dove sono stati specificati gli obiettivi individuali dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative / Elevate Qualificazioni e quelli di "Performance organizzativa";
- con delibera di Giunta Comunale 13 dicembre 2023, n. 430, esecutiva, è stato approvato il relativo monitoraggio degli obiettivi al 30 settembre 2023;
- con delibera di Consiglio Comunale 29 aprile 2024, n. 4, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 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 2023 dall'organizzazione nel suo complesso e dai singoli settori, è stata predisposta la Relazione sulla performance dell'Ente – anno 2023, che costituisce il documento conclusivo del Ciclo di gestione della performance dell'anno 2023, 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 2 luglio 2024, verbale n. 3, 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. 6 e 7 del codice di comportamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 338/2021 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 2023, 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 2 luglio 2024;
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. **35** del **10.07.2024**

IL SINDACO

PIEROBON LUCA

IL SEGRETARIO GENERALE

DI COMO ROBERTA



Comune di Cittadella

Cittadella Città d'Arte

Provincia di Padova



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023



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. 147-147quiquies, 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.

Delibere di Giunta Comunale

- n. 61 del 26.3.2018 con cui è stato approvato il sistema di valutazione della performance del Segretario Generale;
- n. 152 del 11.7.2018, n. 35 del 10.02.2023 e n. 346 del 11.10.2023 con cui è stato approvato il sistema di valutazione della performance dei dirigenti;
- n. 165 del 08.06.2022 e n. 184 del 22.06.2022, con cui è stato approvato il regolamento sugli incarichi di Posizione Organizzativa ed in particolare sulla metodologia della valutazione della retribuzione di risultato;
- n. 143 del 24.05.2023 e n. 331 del 04.10.2023, con cui è stato approvato il regolamento sugli incarichi di Elevata qualificazione 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. 61/2018, 152/2018, 35/2023, 346/2023, 165/2022, 184/2022, 143/2023 e 331/2023 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.

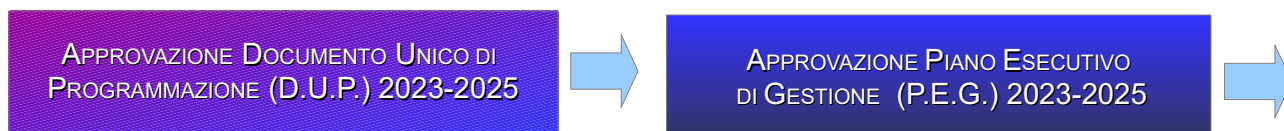
Anche nella Pubblica Amministrazione, intesa come azienda complessa di produzione ed erogazione di beni e servizi nell'interesse della collettività, l'azione amministrativa è preceduta dalla programmazione di bilancio, finanziaria e gestionale, secondo il processo di pianificazione programmazione - controllo.

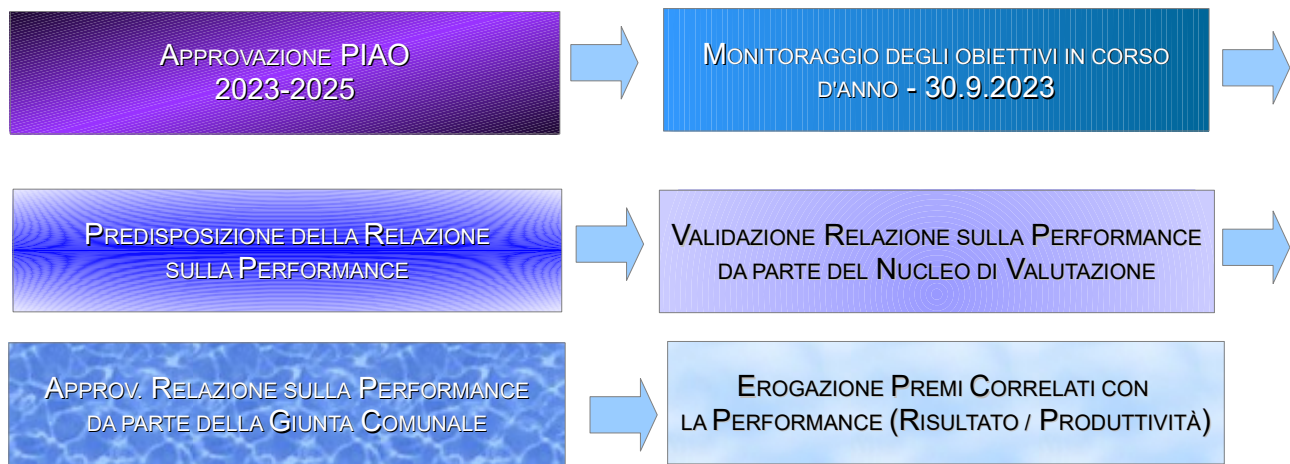
Le fasi principali del processo di pianificazione – programmazione - controllo sono le seguenti:

- *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.

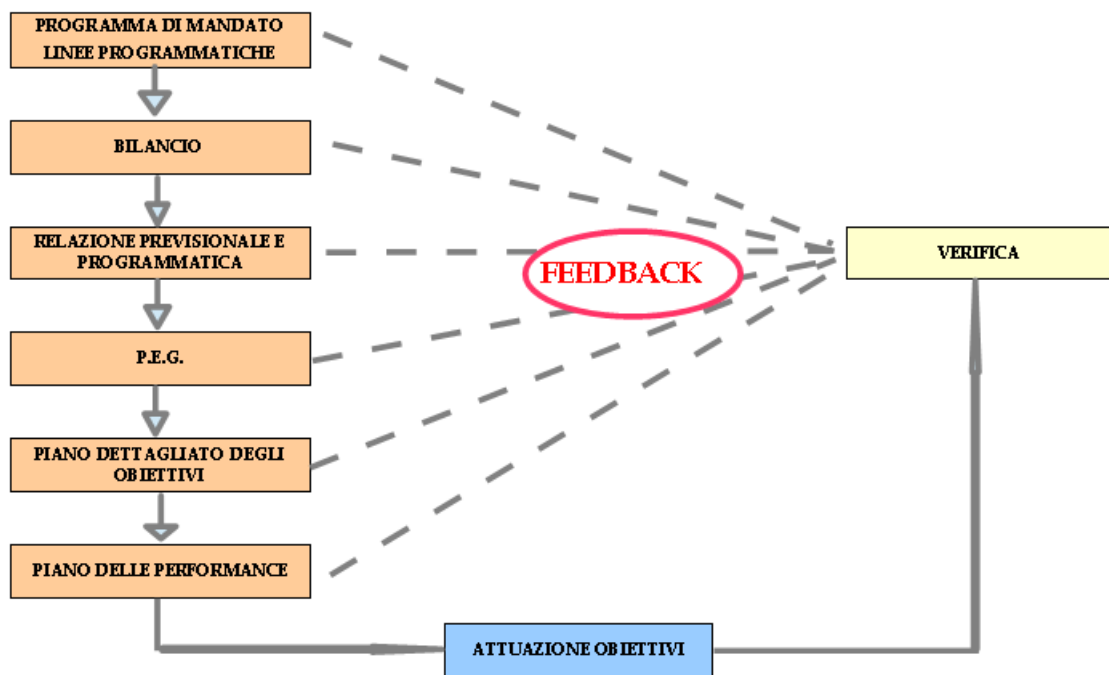




Infine, la rappresentazione della performance gestionale è “attendibile” solo se è verificabile ex post:

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

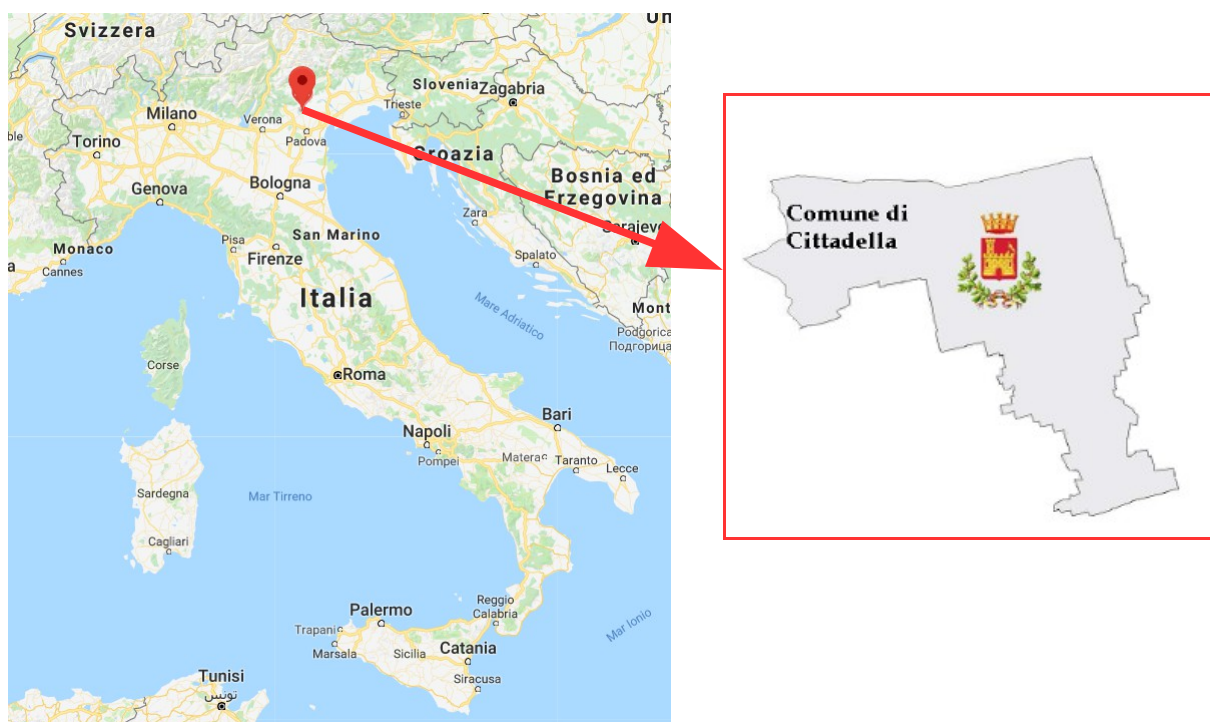
Nello schema sottostante viene rappresentato il processo di pianificazione - programmazione controllo osservato dal punto di vista dei documenti che ne sostanziano le varie fasi e delle correlazioni causali fra le stesse.



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.

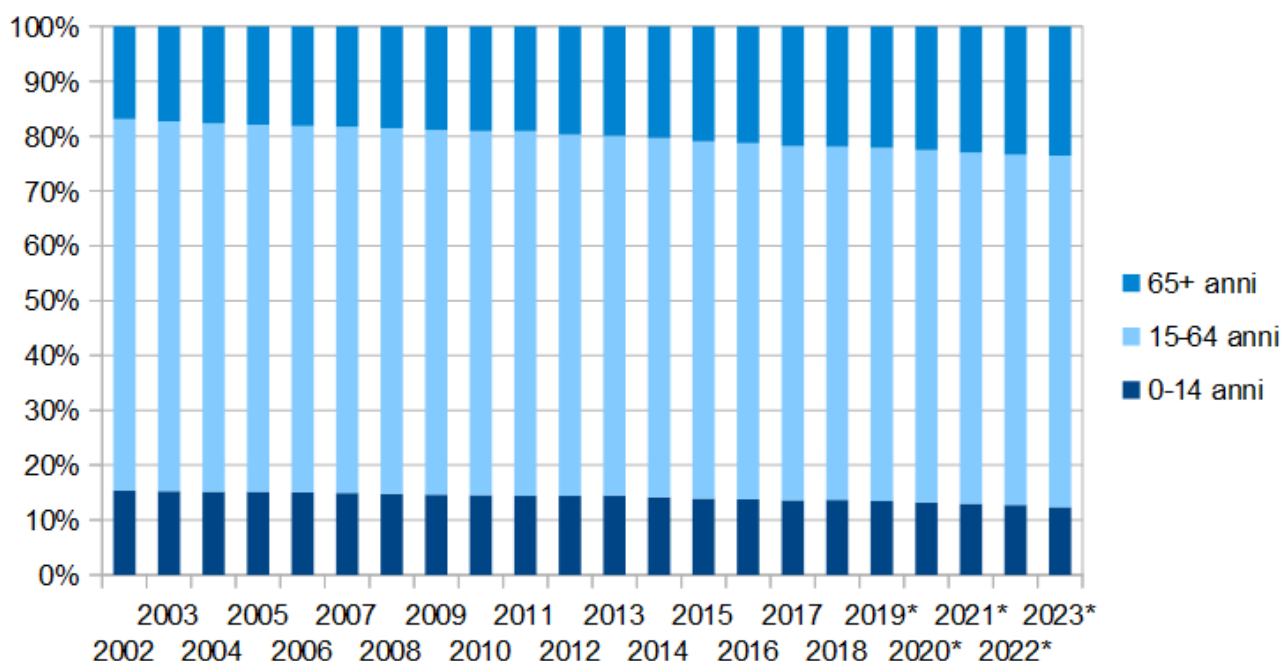
STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2023

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
2023*	2.483	12.834	4.732	20.049	43,3

(*) 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 NATALITÀ (X 1.000 AB.)	INDICE DI MORTALITÀ (X 1.000 AB.)
	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	7,7	7,8
2003	113,0	48,3	108,5	92,9	9,6	8,0
2004	116,5	48,8	108,7	94,8	11,1	7,0
2005	117,9	49,5	108,0	97,3	10,0	8,3
2006	120,0	49,8	97,8	99,2	9,9	7,9
2007	122,4	49,8	101,6	103,2	11,1	8,0
2008	125,3	50,0	100,9	105,5	9,2	8,6
2009	128,9	50,4	97,6	107,7	9,1	7,9
2010	131,5	50,7	103,3	112,1	9,7	9,4
2011	132,7	50,4	114,2	117,8	10,0	7,8
2012	136,9	51,9	114,7	119,5	9,0	9,4
2013	138,4	52,5	116,9	121,5	8,8	7,8
2014	144,3	52,7	113,6	123,7	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 NATALITÀ (X 1.000 AB.)	INDICE DI MORTALITÀ (X 1.000 AB.)
	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	7,9	10,5
2016	155,1	53,9	113,4	128,5	8,0	8,5
2017	160,6	54,8	116,2	131,2	8,3	9,7
2018	159,8	55,3	124,0	136,3	6,7	9,3
2019	164,8	55,4	135,2	137,8	7,3	8,6
2020	170,9	55,6	143,1	140,3	7,1	10,1
2021	177,3	56,3	140,7	143,3	6,8	10,2
2022	184,1	56,6	147,1	143,1	6,7	11,6
2023	190,6	52,2	144,0	142,3	-	-

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

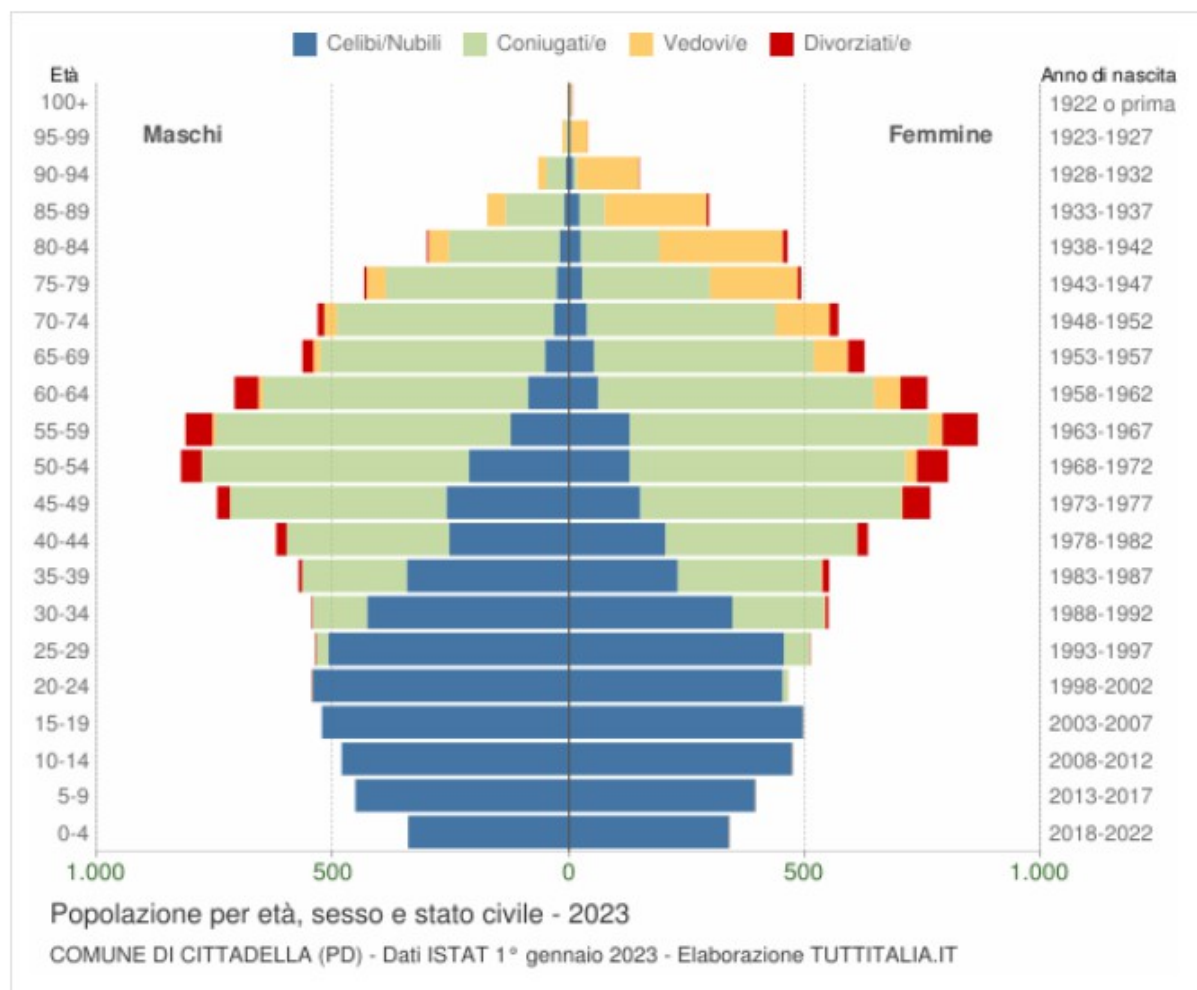
Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

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 2023. 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, 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.

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, vedovi e divorziati.

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\', 'divorziati\' e 'vedovi\'.

Il grafico risulta interessante, in quanto mette in evidenza gli anni del boom (anni '60) economico che hanno portato ad un costante aumento demografico per poi proseguire con una contrazione dovuta anche alle recenti crisi economiche. Come si può constatare dalla tabella sotto riportata, a conferma di quanto detto in precedenza, il tasso di popolazione più elevato si concentra tra i cittadini di età compresa tra i 50 e 60 anni.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE 2023

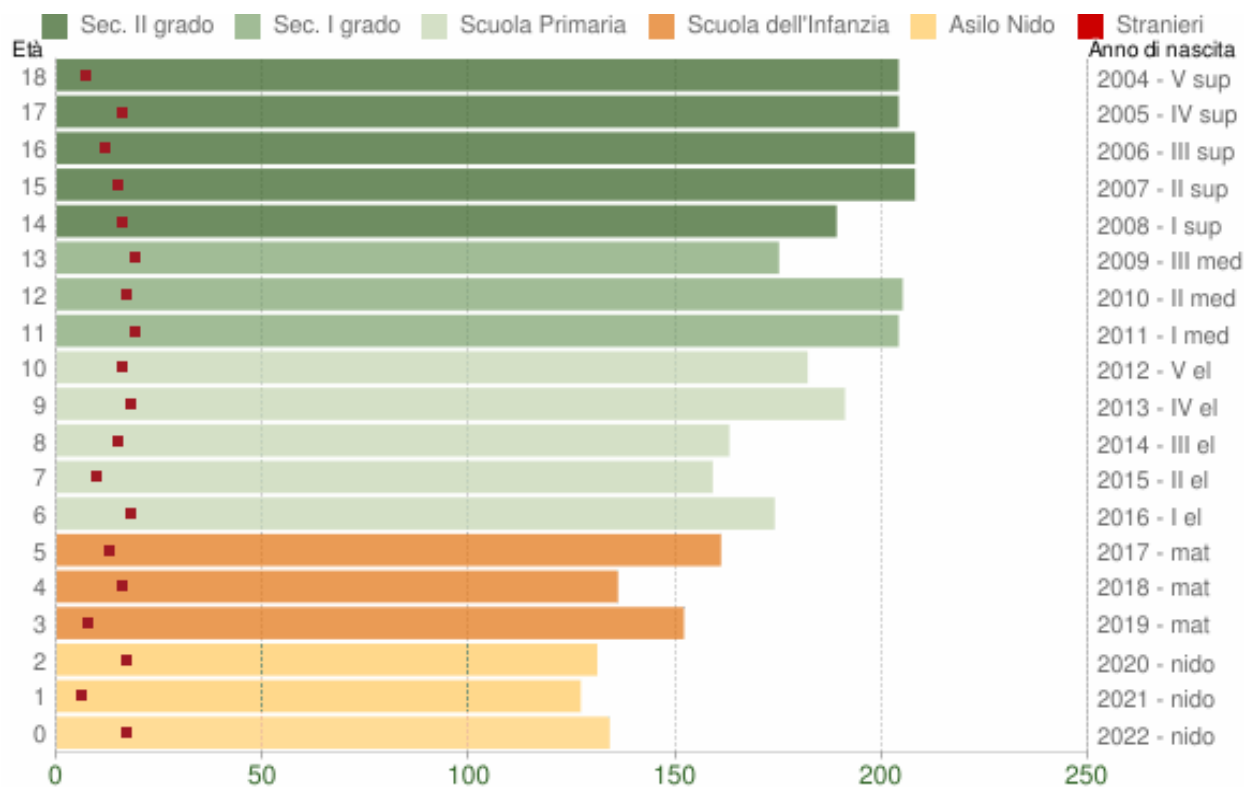
ETA	CELIBI /NUBILI	CONIUGATI /E	VEDOVI /E	DIVORZIATI /E	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	
								%
0-4	680	0	0	0	341 50,1%	339 49,9%	680	3,40%
5-9	848	0	0	0	453 53,4%	395 46,6%	848	4,20%
10-14	955	0	0	0	482 50,5%	473 49,5%	955	4,80%
15-19	1.020	0	0	0	524 51,4%	496 48,6%	1.020	5,10%
20-24	996	13	0	1	546 54,1%	464 45,9%	1.010	5,00%
25-29	965	81	0	3	538 51,3%	511 48,7%	1.049	5,20%
30-34	774	310	2	8	545 49,8%	549 50,2%	1.094	5,50%
35-39	575	525	3	21	573 51,0%	551 49,0%	1.124	5,60%
40-44	458	748	3	44	620 49,5%	633 50,5%	1.253	6,20%
45-49	411	1.011	3	86	746 49,4%	765 50,6%	1.511	7,50%
50-54	340	1.149	26	110	822 50,6%	803 49,4%	1.625	8,10%
55-59	252	1.259	36	132	813 48,4%	866 51,6%	1.679	8,40%
60-64	149	1.146	66	108	709 48,3%	760 51,7%	1.469	7,30%
65-69	104	941	88	58	565 47,4%	626 52,6%	1.191	5,90%
70-74	70	860	141	33	533 48,3%	571 51,7%	1.104	5,50%
75-79	54	633	227	12	434 46,9%	492 53,1%	926	4,60%
80-84	45	401	305	13	301 39,4%	463 60,6%	764	3,80%
85-89	32	178	255	5	174 37,0%	296 63,0%	470	2,30%
90-94	16	49	149	1	66 30,7%	149 69,3%	215	1,10%

<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	3	7	43	0	14 26,4%	49 73,6%	53	0,30%
100+	3	1	5	0	3 33,3%	6 66,7%	9	0,00%
TOTALE	8.750	9.312	1.352	635	9.802 48,9%	10.247 51,1%	20.049	100,0%

POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ SCOLASTICA 2023

Distribuzione della popolazione di Cittadella per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2023. 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 2022/2023 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.



Popolazione per età scolastica - 2023

COMUNE DI CITTADELLA (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

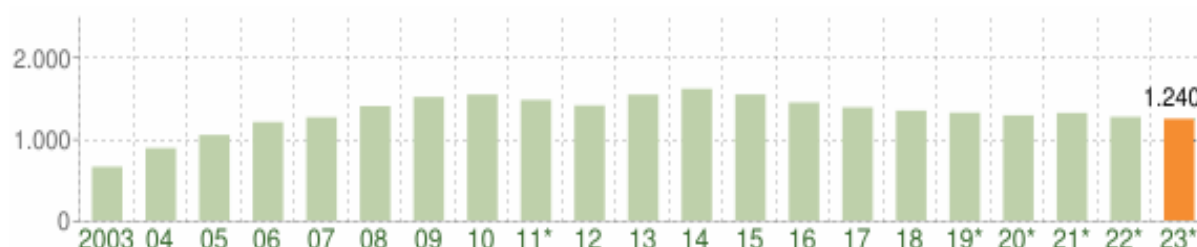
DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE PER ETÀ SCOLASTICA 2023

Età	TOTALE MASCHI	TOTALE FEMMINE	TOTALE MASCHI+FEMMINE	DI CUI STRANIERI			
				MASCHI	FEMMINE	M+F	%
0	69	65	134	8	9	17	12,70%
1	53	74	127	3	3	6	4,70%
2	63	68	131	9	8	17	13,00%
3	89	63	152	3	5	8	5,30%
4	67	69	136	12	4	16	1,80%
5	80	81	161	7	6	13	8,10%
6	93	81	174	8	10	18	10,30%

Età	TOTALE MASCHI	TOTALE FEMMINE	TOTALE MASCHI+FEMMINE	DI CUI STRANIERI			
				MASCHI	FEMMINE	M+F	%
7	86	73	159	7	3	10	6,30%
8	86	77	163	6	9	15	9,20%
9	108	83	191	9	9	18	9,40%
10	100	82	182	9	7	16	8,80%
11	100	104	204	9	10	19	9,30%
12	98	107	205	9	8	17	8,30%
13	85	90	175	8	11	19	10,90%
14	99	90	189	11	5	16	8,50%
15	107	101	208	10	5	15	7,20%
16	106	102	208	6	6	12	5,80%
17	102	102	204	8	8	16	7,80%
18	107	97	204	4	3	7	3,40%

CITTADINI STRANIERI CITTADELLA 2023

Popolazione straniera residente a Cittadella al 1° gennaio 2023. 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.

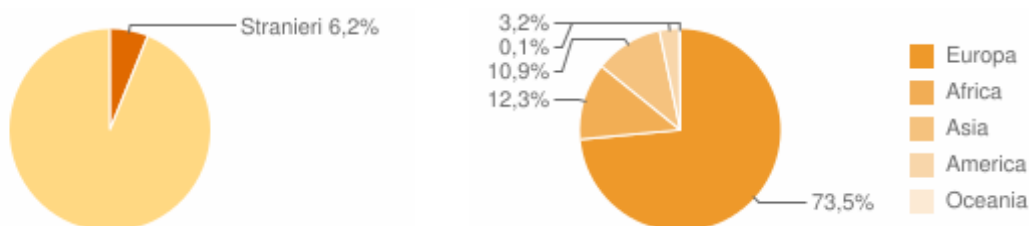


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

COMUNE DI CITTADELLA (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Cittadella al 1° gennaio 2023 sono 1.240 e rappresentano il 6,20% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 40,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'Albania (12,7%) e dalla Moldova (7,8%).

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	Unione Europea	239	264	503	40,56%
Albania	Europa centro orientale	78	79	157	12,66%
Moldova	Europa centro orientale	31	66	97	7,82%
Macedonia del Nord	Europa centro orientale	23	23	46	3,71%
Kosovo	Europa centro orientale	16	19	35	2,82%
Ucraina	Europa centro orientale	4	21	25	2,02%
Repubblica di Serbia	Europa centro orientale	5	4	9	0,73%
Croazia	Unione Europea	4	3	7	0,56%
Germania	Unione Europea	2	3	5	0,40%
Francia	Unione Europea	0	4	4	0,32%
Slovacchia	Unione Europea	2	1	3	0,24%
Bulgarai	Unione Europea	1	2	3	0,24%
Belgio	Unione Europea	1	1	2	0,16%
Federazione Russa	Europa centro orientale	0	2	2	0,16%
Slovenia	Unione Europea	1	1	2	0,16%
Bosnia-Erzegovina	Europa centro orientale	1	1	2	0,16%
Portogallo	Unione Europea	0	2	2	0,16%
Regno Unito	Altri paesi europei	0	1	1	0,08%
Paesi Bassi	Unione Europea	0	1	1	0,08%
Finlandia	Unione Europea	0	1	1	0,08%
San Marino	Altri paesi europei	0	1	1	0,08%
Spagna	Unione Europea	0	1	1	0,08%
Svizzera	Altri paesi europei	0	1	1	0,08%
Lituania	Unione Europea	0	1	1	0,08%
Bielorussia	Altri paesi europei	0	1	1	0,08%
TOTALE EUROPA		408	504	912	73,55%

<i>AFRICA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Marocco	<i>Africa settentrionale</i>	44	44	88	7,10%
Ghana	<i>Africa occidentale</i>	7	7	14	1,13%
Tunisia	<i>Africa settentrionale</i>	11	3	14	1,13%
Burkina Faso (ex Alto Volta)	<i>Africa occidentale</i>	3	6	9	0,73%
Senegal	<i>Africa occidentale</i>	5	4	9	0,73%
Nigeria	<i>Africa occidentale</i>	3	1	4	0,32%
Costa d'Avorio	<i>Africa occidentale</i>	1	2	3	0,24%
Gambia	<i>Africa occidentale</i>	2	0	2	0,16%
Eritrea	<i>Africa orientale</i>	1	0	1	0,08%
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%
Madagascar	<i>Africa orientale</i>	0	1	1	0,08%
Egitto	<i>Africa settentrionale</i>	1	0	1	0,08%
Benin (ex Dahomey)	<i>Africa occidentale</i>	1	0	1	0,08%
Algeria	<i>Africa settentrionale</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE AFRICA</i>		<i>82</i>	<i>70</i>	<i>152</i>	<i>12,26%</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>	34	32	66	5,32%
Filippine	<i>Asia orientale</i>	11	15	26	2,10%
India	<i>Asia centro meridionale</i>	10	10	20	1,61%
Bangladesh	<i>Asia centro meridionale</i>	6	3	9	0,73%
Sri Lanka (ex Ceylon)	<i>Asia centro meridionale</i>	3	2	5	0,40%
Vietnam	<i>Asia orientale</i>	1	1	2	0,16%
Pakistan	<i>Asia centro meridionale</i>	2	0	2	0,16%
Giappone	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,08%
Kirghizistan	<i>Asia centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Uzbekistan	<i>Asia centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Malaysia	<i>Asia orientale</i>	0	1	1	0,08%

<i>ASIA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Singapore	<i>Asia orientale</i>	1	0	1	0,08%
<i>TOTALE ASIA</i>		69	66	135	10,89%

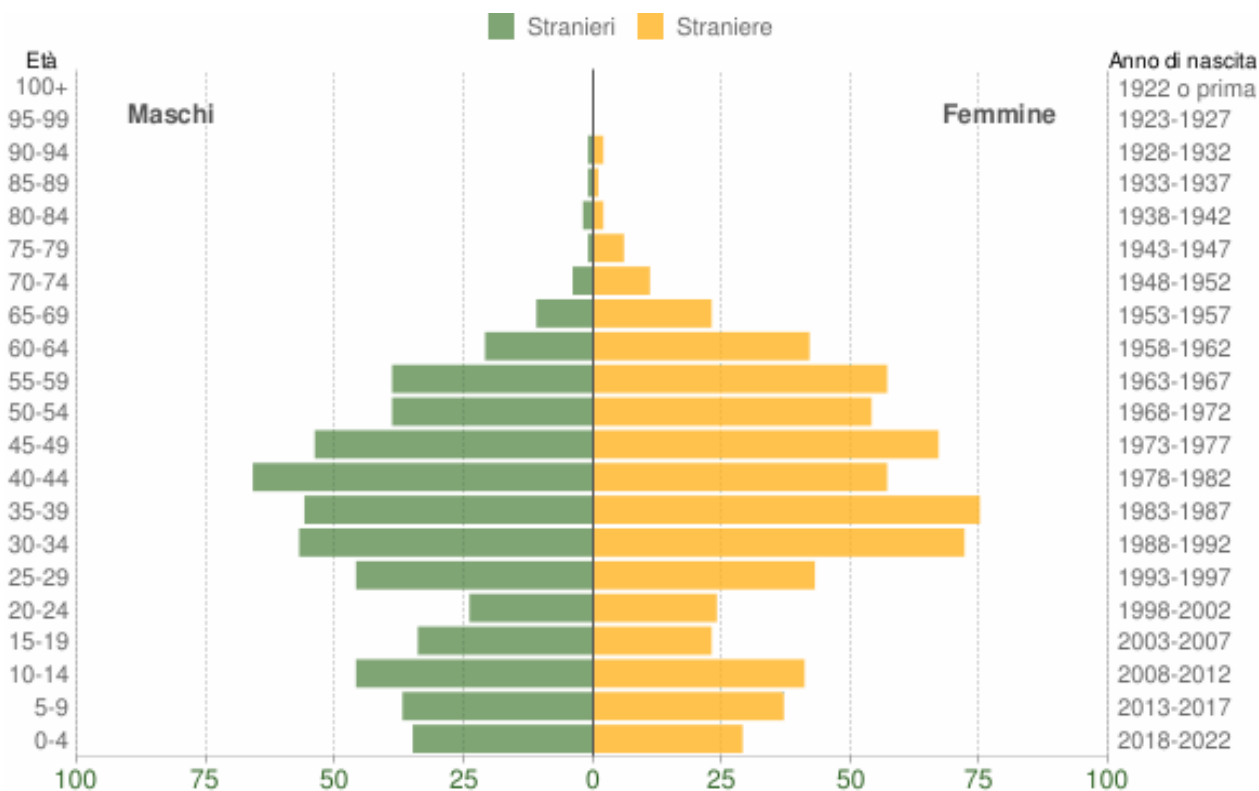
<i>AMERICA</i>	<i>AREA</i>	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
Brasile	<i>America centro meridionale</i>	3	11	14	1,13%
Venezuela	<i>America centro meridionale</i>	5	6	11	0,89%
Cuba	<i>America centro meridionale</i>	2	3	5	0,40%
Messico	<i>America centro meridionale</i>	2	1	3	0,24%
Argentina	<i>America centro meridionale</i>	1	1	2	0,16%
Bolivia	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
Stati Uniti d'America	<i>America centro settentrionale</i>	1	0	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%
El Salvador	<i>America centro meridionale</i>	0	1	1	0,08%
<i>TOTALE AMERICA</i>		15	25	40	3,23%

<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>	574	666	1.240	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 2023 su dati ISTAT.



Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2023

COMUNE DI CITTADELLA (PD) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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	35	29	64	5,20%
5-9	37	37	74	6,00%
10-14	46	41	87	7,00%
15-19	34	23	57	4,60%
20-24	24	24	48	3,90%
25-29	46	43	89	7,20%
30-34	57	72	129	10,40%
35-39	56	75	131	10,60%
40-44	66	57	123	9,90%

<i>ETA</i>	<i>STRANIERI</i>			
	<i>MASCHI</i>	<i>FEMMINE</i>	<i>TOTALE</i>	<i>%</i>
45-49	54	67	121	9,80%
50-54	39	54	93	7,50%
55-59	39	57	96	7,70%
60-64	21	42	63	5,10%
65-69	11	23	34	2,70%
70-74	4	11	15	1,20%
75-79	1	6	7	0,60%
80-84	2	2	4	0,30%
85-89	1	1	2	0,20%
90-94	1	2	3	0,20%
95-99	0	0	0	0,00%
100+	0	0	0	0,0%
<i>TOTALE</i>	<i>574</i>	<i>666</i>	<i>1.240</i>	<i>100%</i>

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 propri decreti del 8 ottobre 2021, n. 26, e del 24 aprile 2023, 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
GEREMIA PAOLA <i>Assessore</i>	Cultura - Politiche Giovanili - Biblioteca - Economato - Pubblica Istruzione

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, dott. Luca Pavan, è stato nominato con deliberazione di Consiglio comunale 22 novembre 2023, n. 44.

Il Consiglio comunale del Comune di Cittadella è composto da:

COGNOME E NOME	PARTITO DI APPARTENENZA
LUCA PIEROBON <i>Sindaco</i>	Pierobon Sindaco
PAVAN LUCA <i>Presidente</i>	Lega Salvini – Liga Veneta
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
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
VALOTTO FEDERICO <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

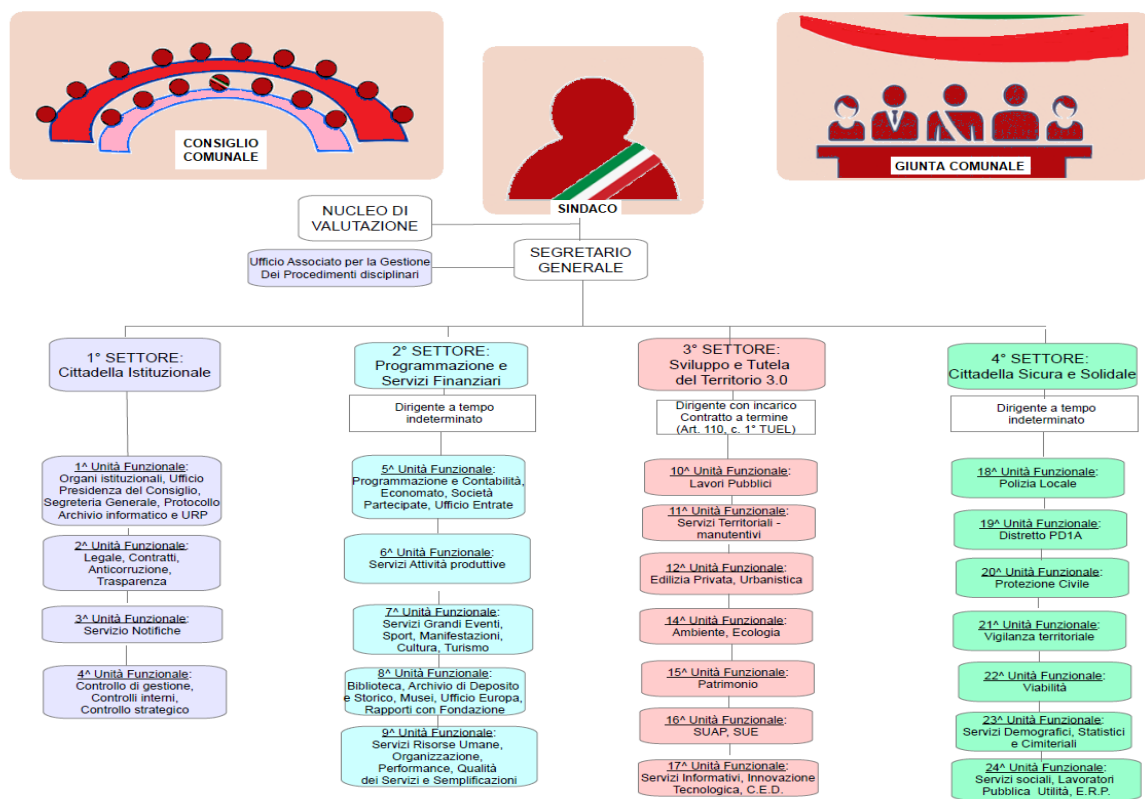
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Cittadella è stata approvata 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).

FINO AL 31 AGOSTO 2023

Alla luce di quanto sopra esposto, la 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 2023 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

A seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. 16 novembre 2022 – Area Funzioni Locali – personale non dirigente, l'Amministrazione ha applicato quanto previsto dall'art. 13, comma 3° dello stesso C.C.N.L. - "... Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo, sono in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. ..." - con deliberazione di Giunta comunale 7 aprile 2023, n. 103, e determinazione dirigenziale 27 aprile 2023, n. 444.

Tali tipologie di incarichi sostituiscono ed innovano gli incarichi di Posizione organizzativa

previsti dai precedenti contratti nazionali di lavoro, in quanto riguardano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Pertanto dal 1° aprile 2023 preso il Comune di Cittadella risultano attribuiti n. 7 Incarichi di Elevata qualificazione e per la precisione:

1° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.:	Contratti, Legale, Segreteria, Protocollo, Trasparenza, Nucleo di Controllo, Anticorruzione, URP
------------------------	--

2° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.:	Contabilità, Economato, Servizi Scolastici, Società Partecipate
------------------------	---

3° Settore:

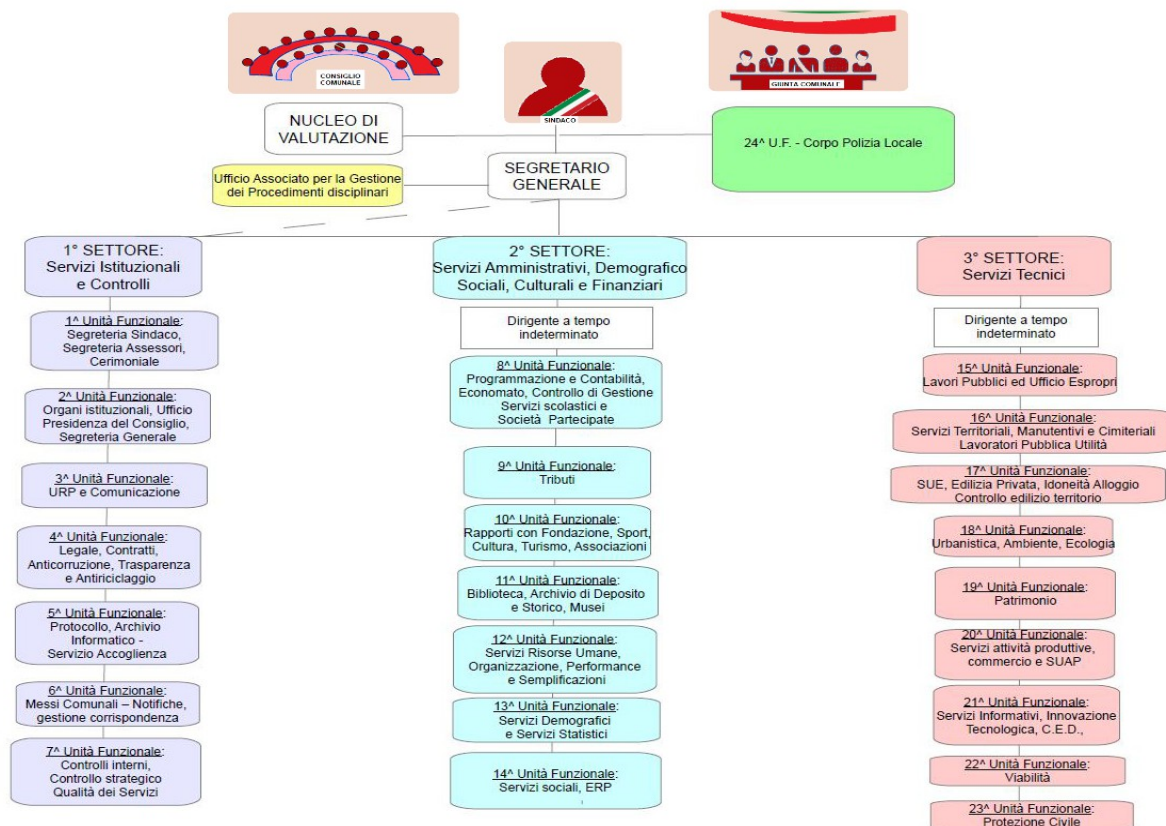
n. 1 Incarico di E.Q.:	Lavori Pubblici
n. 1 Incarico di E.Q.:	Edilizia Privata
n. 1 Incarico di E.Q.:	Servizi territoriali

4° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.:	Polizia Locale – Distretto PD1A
n. 1 Incarico di E.Q.:	Servizi Demografici, Servizi Sociali e Statistica

DAL 1° SETTEMBRE 2023

La Giunta comunale con deliberazione 30 agosto 2023, n. 266, ha approvato la nuova struttura organizzativa è articolata come segue:



Nel determinare la propria struttura organizzativa, l'Amministrazione ha tenuto conto che:

- il modello generale di organizzazione, di volta in volta individuato dall'Ente, assume natura transitoria in quanto è necessario, logicamente, che sia periodicamente adeguato al fine di incrementare le capacità operative del Comune e, dunque, alle esigenze e alla domanda di servizi da parte della collettività, nonché alle contingenze legate alle priorità fissate dal D.U.P.;
- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che pertanto non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il modello di organizzazione adottato dall'Ente, è finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, ed assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un percorso virtuoso che arrivi a connotare la "burocrazia", non come mero strumento attuativo, ma come motivata organizzazione che eroga servizi alla comunità e al territorio;
- tale organizzazione costituisce:
- il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità come previsti dalla normativa vigente;
- un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso al contenimento delle spese in materia di personale, alla razionalizzazione dei procedimenti ed allo snellimento delle procedure.

Inoltre, l'Amministrazione si è posta come obiettivi principali:

- la centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
- la funzionalità dell'articolazione della struttura, rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- la flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane, al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura.

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.

Come si può evincere dalla rappresentazione grafica riportata nella precedente sezione il Comune di Cittadella risulta suddiviso in tre settori, nello specifico:

- 1° Settore, denominato “Servizi Istituzionali e Controllo”;
- 2° Settore, denominato “Servizi Amministrativi, Demografico Sociali, Culturali e Finanziari”;
- 3° Settore, denominato “Servizi Tecnici”;
- la 24ª unità funzionale “Corpo Polizia Locale” è posta alle dirette dipendenze del Sindaco.

Alla data del 31 dicembre 2023, risulta in servizio un dirigente a tempo indeterminato presso il 2° settore, mentre il posto dirigenziale del 3° settore è coperto mediante comando parziale di dirigente di altro Ente.

Dal 1° gennaio 2024, l'Amministrazione ha assunto mediante mobilità esterna un dirigente a cui è stata affidata la direzione del 3° settore.

Per gli Enti nella cui struttura organizzativa sono previste figure dirigenziali, gli incarichi di E.Q. possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

La Giunta comunale con proprio atto:

- 24 maggio 2023, n. 143, così come modificato con atto 4 ottobre 2023, n. 331, ha approvato il “Regolamento comunale per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione”;
- 11 ottobre 2023, n. 345, ha individuato il numero degli incarichi da istituire presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Nel Comune di Cittadella, al termine dell'iter previsto dal succitato regolamento comunale, sono stati nominati n. 7 Incarichi di E.Q. e per la precisione:

1° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.: Servizi Istituzionali e Controlli

2° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.: Contabilità, Economato, Servizi Scolastici, Società Partecipate

n. 1 Incarico di E.Q.: Servizi Demografici, Servizi Sociali e Statistica

3° Settore:

n. 1 Incarico di E.Q.:	Lavori Pubblici
n. 1 Incarico di E.Q.:	Edilizia Privata
n. 1 Incarico di E.Q.:	Servizi territoriali

Alle dirette dipendenze del Sindaco:

n. 1 Incarico di E.Q.:	Corpo di Polizia Locale
------------------------	-------------------------

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.

Il C.C.N.L. 16 novembre 2022 – Area Funzioni Locali – Personale non dirigente ha normato il nuovo sistema di Classificazione del personale non dirigente, stabilendo quale decorrenza dello stesso il 1° aprile 2023.

Con deliberazione di Giunta comunale 7 aprile 2023, n. 103, e determinazione dirigenziale 27 aprile 2023, n. 444, ha recepito quanto previsto dall'art. 12 del sopra citato C.C.N.L., approvando la corrispondenza di profili.

Di seguito si riporta la corrispondenza tra le categorie previste dal C.C.N.L. 31 marzo 1999 e le Aree previste dal C.C.N.L. 16 novembre 2024 di appartenenza:

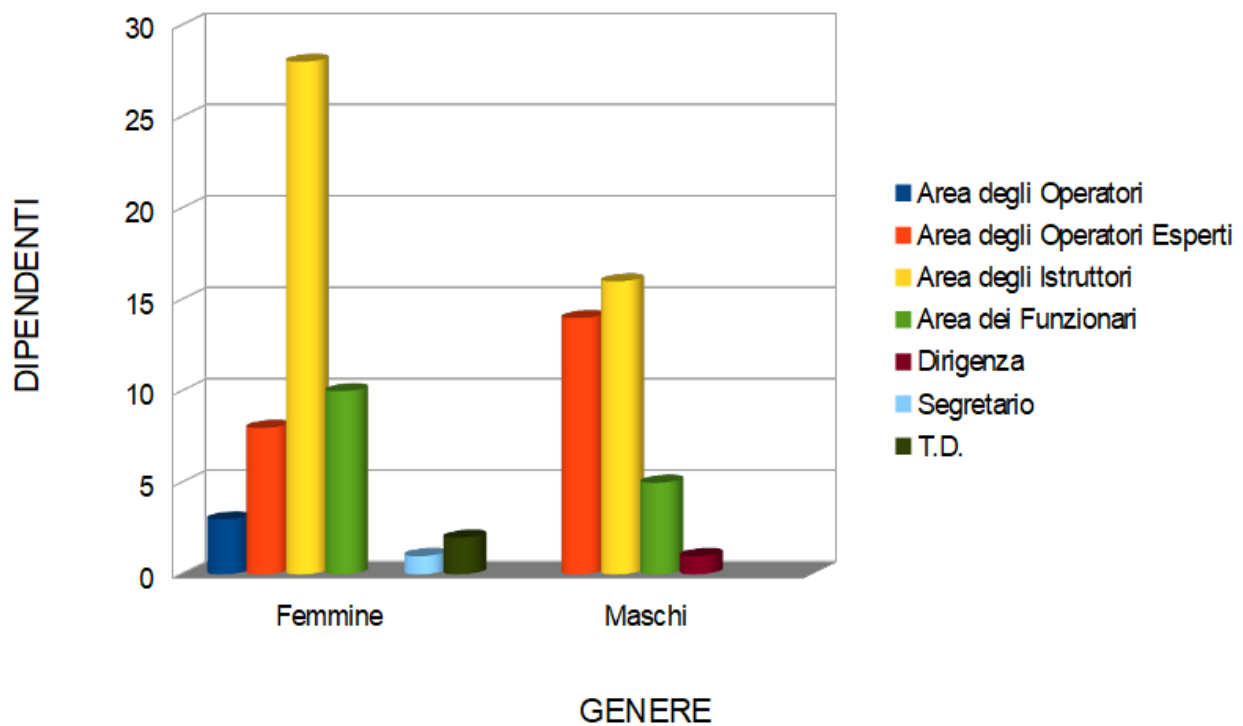
CATEGORIA GIURIDICA FINO AL 31 MARZO 2023	AREA DAL 1° APRILE 2023
A	Area Degli Operatori
B ₁ / B ₃	Area Degli Operatori Esperti
C	Area Degli Istruttori
D ₁ / D ₃	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione

Di seguito si espone un'analisi del personale dipendente in Dotazione organica al 31 dicembre 2023: comprende tutto il personale a tempo indeterminato ed il segretario generale.

Categoria	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari	Dirigenza	Segretario	T.D.	Totale
Femmine	3	8	28	10	0	1	2	52
Maschi	0	14	16	5	1	0	0	36
Totale	3	22	44	15	1	1	2	88

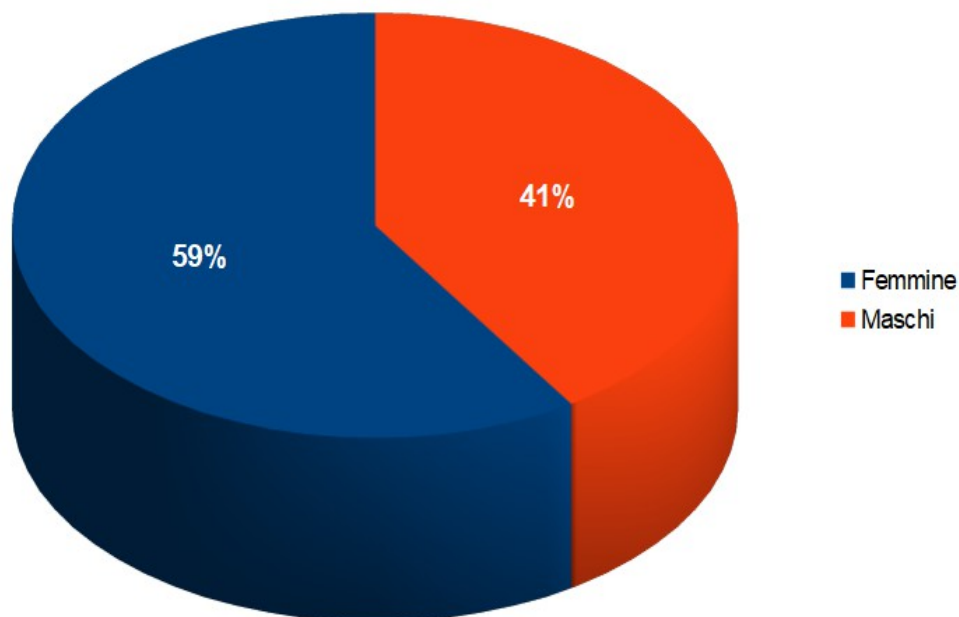
Di seguito si espongono alcuni dati significativi concernenti i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023.

CATEGORIE PERSONALE 2023 – 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 solo nell'Area degli Operatori Esperti il genere maschile supera quello femminile. Nell'Area dirigenziale si rileva una quota del 50% destinata al genere femminile, rappresentata dal Segretario generale.

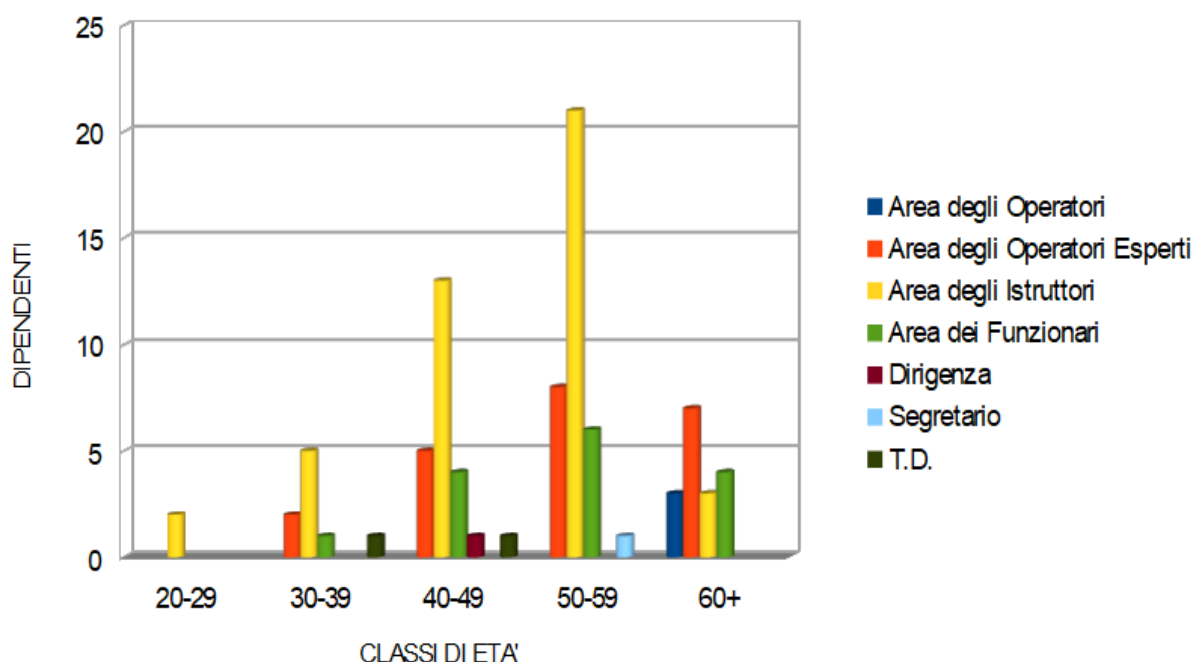
PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE – ANNO 2023



Il rapporto tra genere maschile e femminile dei dipendenti del Comune di Cittadella

mostra una lieve prevalenza del genere femminile, con un aumento del 2% rispetto all'anno precedente.

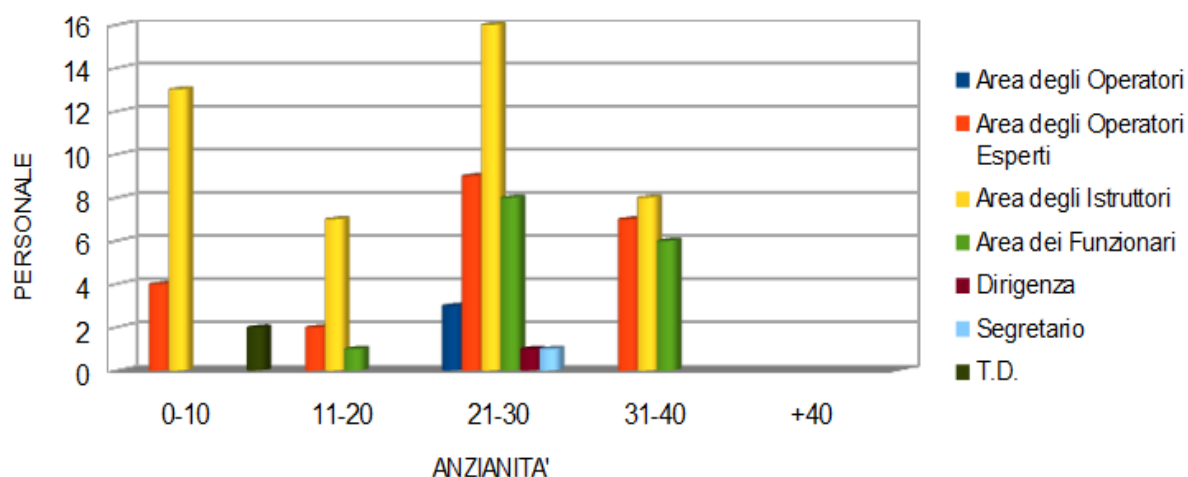
CATEGORIE PERSONALE 2023 - DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ



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.

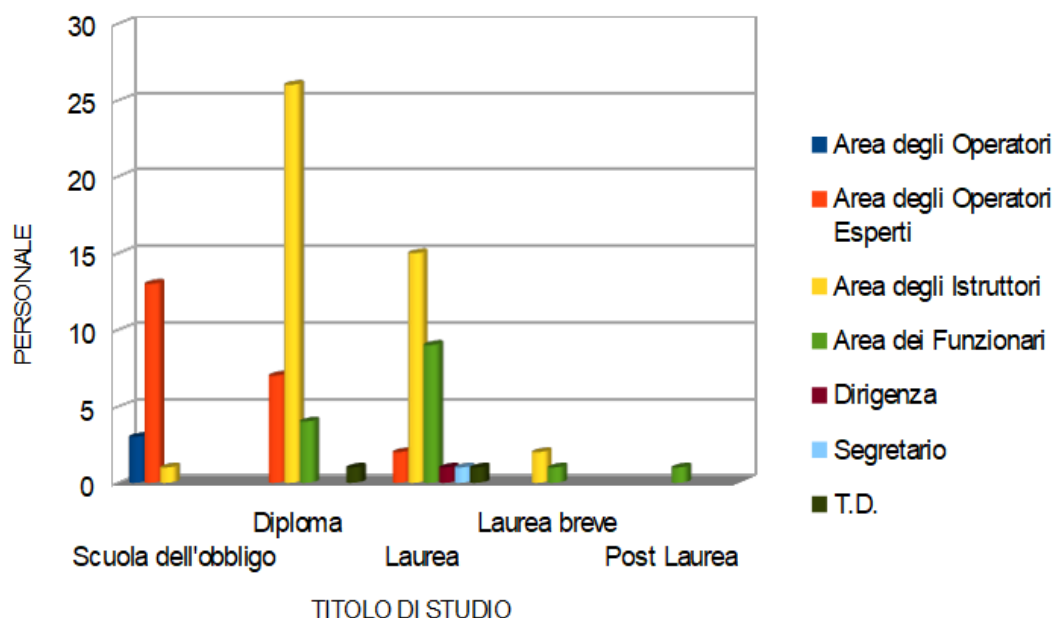
Da rilevare, che a seguito di sostituzione del personale cessato, nell'organico dell'Amministrazione sono aumentati i dipendenti con età inferiore ai quarant'anni.

CATEGORIE PERSONALE 2023 - 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 dell'Area degli Istruttori, puntando, in tal modo, valorizzare posti precedentemente coperti da figure professionali meno qualificate.

CATEGORIE PERSONALE 2023 - 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 l'Area degli Istruttori o la laurea per l'Area dei Funzionari), anche nel caso di concorsi interni.

2.4 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – ANNO 2023

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 20 marzo 2023, n. 72, così come modificata con delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 386, è stato approvato il seguente piano del fabbisogno di personale per l'anno 2023:

AREA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. PIENO	P. TIME	T. PIENO	P. TIME	2023		2024		2025		T. PIENO	P. TIME
					T. PIENO	P. TIME	T. PIENO	P. TIME	T. PIENO	P. TIME		
Operatore	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operatore esperto	17	4	2 (¹)	1 (¹)	1	0	0	0	0	0	1	0
Istruttore	36	6			3 (¹)	0	0	0	0	0	3	0
Funzionario	13	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente	1	0	0	0	1 (²)	0	0	0	0	0	1	0

Dirigente Art. 110, co. 1	1	0	1 ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0
------------------------------	---	---	------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

- (¹) Le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Ministro della Funzione Pubblica di concerto con il Ministro delle Finanze, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, aggiornano le linee guida del 2018 e prevedono alcune novità sostanziali: le nuove assunzioni non consisteranno nella mera sostituzione delle precedenti figure con altre identiche, ma guarderanno anche alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della pubblica amministrazione prevista dal Pnrr.
- (²) L'Amministrazione provvederà all'eventuale sostituzione del dirigente a tempo determinato in caso di cessazione dall'incarico.

L'art. 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 2021, stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti.

In particolare, il comma 1 del citato articolo 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 dispone, tra l'altro, che "... le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto ...".

Il D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Alla luce di quanto sopra riportato, il Comune di Cittadella ha previsto l'assunzione di n. 2 Istruttori a tempo determinato e pieno, cat. C, con risorse a carico del quadro economico delle opere del PNRR nei limiti di spesa sopra riportati e previa adozione di tutti gli atti necessari previsti dalla normativa vigente.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con riferimento all'anno 2023 sono stati approvati i seguenti atti connessi al Piano delle Performance :

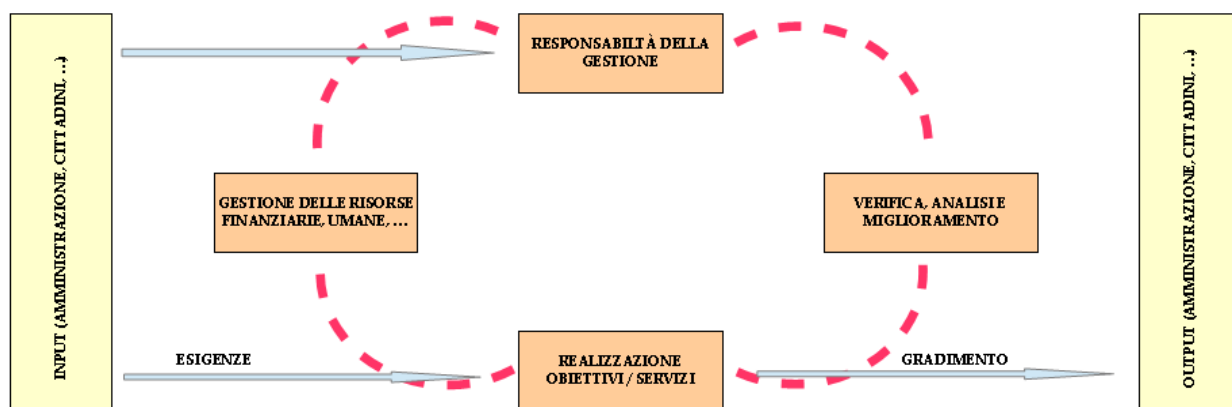
- deliberazione del Consiglio Comunale 20 febbraio 2023, n. 4, di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ex D.Lgs. n. 118/2011 e dell'allegato Documento Unico di Programmazione (DUP 2023-2025);
- deliberazione della Giunta Comunale 22 febbraio 2023, n. 46, di approvazione del P.E.G. per il periodo 2023/2025, con assegnazione ai dirigenti ed ai responsabili dei servizi delle risorse di bilancio.

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, 10 febbraio 2023, n. 35 e 11 ottobre 2023, n. 346, con cui è stato approvato il sistema di valutazione della performance dei dirigenti;
- 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;
- 24 maggio 2023, n. 143 e 4 ottobre 2023, n. 331, con cui è stato approvato il regolamento sugli incarichi di Elevata qualificazione ed in particolare sulla metodologia della valutazione della retribuzione di risultato;
- 20 marzo 2023, n. 72, così come modificata con delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 386, è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.), contenente, tra le altre, la sezione dedicata al Piano della Performance 2023-2025, dove sono stati specificati gli obiettivi individuali dei Dirigenti, delle Posizioni organizzative / Elevate Qualificazioni e quelli di "Performance organizzativa";
- 13 dicembre 2023, n. 430, è stato approvato il monitoraggio degli obiettivi realizzati alla data del 30 settembre 2023.

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.

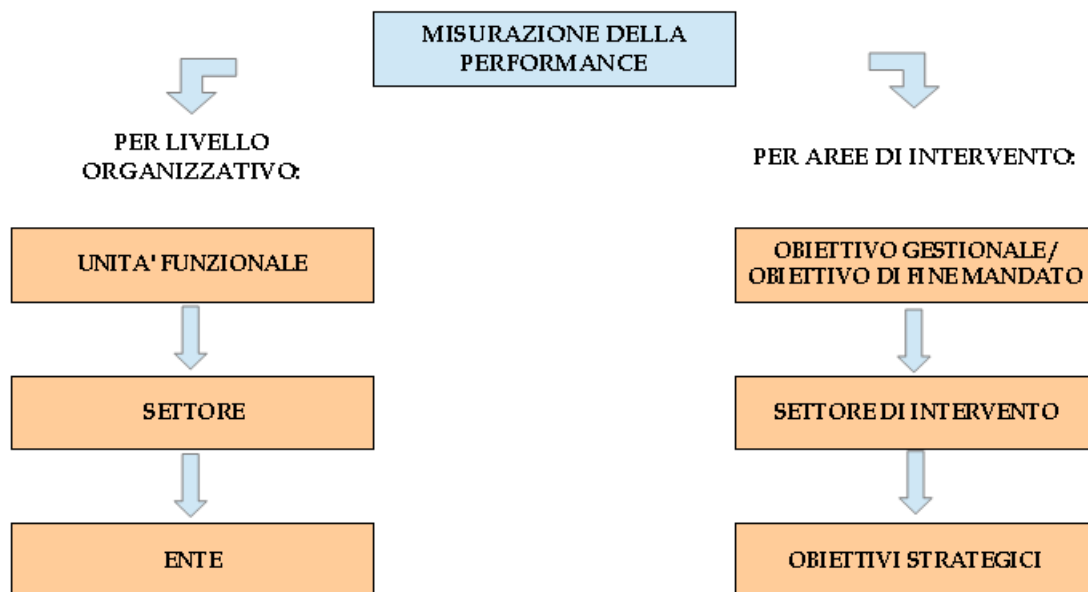
Il sistema di gestione della performance del Comune di Cittadella si fonda sulla misurazione e sulla valutazione della performance organizzativa e individuale.

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 2023 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 2023 ed al Bilancio Pluriennale 2023-2025, con deliberazione di Consiglio Comunale 20 febbraio 2023, n. 4, 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. 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale in data 22 febbraio 2023, n. 46, e successive modificazioni ed ha assegnato le risorse economiche per le attività di gestione.

Il Piano della performance ed il Piano degli obiettivi 2023 sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale 20 marzo 2023, n. 72, così come modificata con delibera di Giunta comunale 13 novembre 2023, n. 386 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 fino al 31 agosto 2023.

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	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Servizi Attività produttive	Emanuele Nichele	Filippo De Rossi
	Servizi Grandi Eventi, Sport, Manifestazioni, Cultura, Turismo	Nicola Mosele	Luca Pierobon Filippo De Rossi Diego Galli
	Biblioteca, Archivio di Deposito e Storico, Musei, Ufficio Europa, Rapporti con Fondazione	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Servizi Risorse Umane, Organizzazione, Performance, Qualità dei Servizi e Semplificazioni	Nicola Mosele	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

(*) 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.

La seguente tabella elenca i centri di responsabilità con il relativo dirigente e amministratore di riferimento dal 1° settembre 2023.

SETTORE	CENTRO DI RESPONSABILITÀ	DIRIGENTE	AMMINISTRATORE DI RIFERIMENTO
1° SETTORE: SERVIZI ISTITUZIONALI E CONTROLLI	Segreteria Sindaco, Segreteria Assessori, Cerimoniale	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Organi istituzionali, Ufficio Presidenza del Consiglio, Segreteria Generale	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	URP e Comunicazione	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Legale, Contratti, Anticorruzione, Trasparenza e Antiriciclaggio	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Protocollo, Archivio Informatico – Servizio Accoglienza	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Messi Comunali – Notifiche, gestione corrispondenza	Roberta Di Como	Luca Pierobon
	Controlli interni, Controllo strategico Qualità dei servizi	Roberta Di Como	Luca Pierobon
2° SETTORE: SERVIZI AMMINISTRATIVI, DEMOGRAFICI SOCIALI, CULTURALI E FINANZIARI	Programmazione e Contabilità, Economato, Controllo di Gestione, Servizi scolastici e Società Partecipate	Nicola Mosele	Luca Pierobon / Geremia Paola
	Tributi	Nicola Mosele	Luca Pierobon
	Rapporti con Fondazione, Sport, Cultura, Turismo, Associazioni	Nicola Mosele	Geremia Paola
	Biblioteca, Archivio di Deposito e Storico, Musei	Nicola Mosele	Geremia Paola
	Servizio Risorse Umane, Organizzazione, Performance e Semplificazioni	Nicola Mosele	Simioni Marco
	Servizi Demografici e Servizi Statistici	Nicola Mosele	Beltrame Marina
	Servizi Sociali, ERP	Nicola Mosele	Beltrame Marina
3° SETTORE: SERVIZI TECNICI	Lavori Pubblici e Ufficio Espropri	Emanuele Nichele	Simioni Marco
	Servizi Territoriali, Manutentivi e Cimiteriali, Lavoratori Pubblica Utilità	Emanuele Nichele	Galli Diego
	SUE, Edilizia Privata, Idoneità Alloggio, Controllo edilizio territorio	Emanuele Nichele	De Rossi Filippo
	Urbanistica, Ambiente, Ecologia	Emanuele Nichele	Luca Pierobon
	Patrimonio	Emanuele Nichele	Simioni Marco
	Servizi attività produttive, commercio e SUAP	Emanuele Nichele	De Rossi Filippo
	Servizi Informativi, Innovazione Tecnologica, C.E.D.	Emanuele Nichele	Simioni Marco
	Viabilità	Emanuele Nichele	Galli Diego
	Protezione Civile	Emanuele Nichele	Galli Diego
ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO	Corpo di Polizia Locale	Nicola Mosele / Gledis Sambugaro (*)	Luca Pierobon

(*) Con deliberazione di Giunta comunale 6 settembre 2023, n. 285, esecutiva, è stato modificato il Regolamento degli Uffici e dei Servizi prevedendo l'art. 21-bis, il quale stabilisce “... *Il Corpo di Polizia Locale del Comune di Cittadella è posto alle dirette dipendenze del Sindaco o dell'Assessore delegato ai sensi dell'art.2 della legge 7 marzo 1986, n.65. Non viene ricompreso nei Settori dell'Ente, come previsto dal precedente art.3, ma costituisce Unità funzionale Autonoma diretta dal Comandante del Corpo, ai sensi del vigente Regolamento speciale del Corpo di Polizia Locale.*

Il Comandante del Corpo è nominato con decreto del Sindaco, secondo la procedura prevista dal Regolamento citato, ed è titolare di incarico di elevata qualificazione, ai sensi dell'art.17 del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 26/11/2022, secondo la disciplina prevista da questo Ente, con propri specifici atti. L'attribuzione dell'incarico avviene con provvedimento del Segretario Generale, nel rispetto della richiamata disciplina di costituzione e conferimento degli incarichi. ...”

Con decreto del Sindaco 20 settembre 2023, n. 14, il dott. Gledis Sambugaro è stato attribuito l'incarico di Comandante del Corpo di Polizia Locale del Comune di Cittadella con decorrenza immediata.

NUCLEO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 3 DEL 2 LUGLIO 2024

... OMISSISS ...

2. VALIDAZIONE “RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023”

Vista la “Relazione sulla performance 2023”, 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 2023”, 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 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	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%
2	ADEMPIMENTI CONNESSI CON MONITORAGGIO PREVISIONI PIAO	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 PIAO 2023-2025, 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 2024-2026 approvato con D.G.C. n. 68 del 28.2.2023	Avenuta nomina referenti. Report intermedi per RPCT. Approvazione Piano Formazione Triennale Prevenzione Corruzione. Pubblicazione avviso annuale agli stakeholders, Inserimento allegato DUP dedicato agli indirizzi per G.C. per sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO per il triennio successivo	100%	100%
3	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. 6 sedute nel corso del 2023, come risulta dai relativi verbali	Report allegati a verbali del Gruppo di lavoro. Tenute n. 6 riunioni del gruppo di lavoro dedicato, presieduto dal Segretario Generale che è anche RPCT dell'Ente	100%	100%
4	NUOVO MANUALE DI GESTIONE – ADEMPIMENTI	Attività	Tutti i Settori, per la parte di competenza	Roberta Di Como	Tutti i Dirigenti e le PP.OO. per la parte di competenza	Approvare il Manuale di gestione dell'Ente	Approvato manuale di gestione con deliberazione di Giunta Comunale n. 448 del 27.12.2023. Come da delibera di monitoraggio, per l'anno 2023 l'obiettivo è stato ridefinito prevedendo l'approvazione entro l'anno del Manuale e posticipando al 2024 gli ulteriori adempimenti previsti	Approvazione da parte della Giunta della proposta di Manuale di gestione	100%	100%

1° SETTORE

“SERVIZI ISTITUZIONALI E CONTROLLI”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Dirigente	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	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 2023-2025, secondo quanto dettagliatamente previsto nel Piano degli Obiettivi	Obiettivo completato	L'ufficio che supporta il RPCT si è occupato della formazione in house prevista dal PIAO, Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza per il Triennio 2023- 2025. Incontro formazione dirigenti avvenuto in data 5.4.2023 come da verbale n. 8/2023 Riunioni Dirigenti. Incontro formazione 1° settore avvenuto in data 19.6.2023 come da nota Prot. 20830 del 19.6.2023. Formazione neo assunti avvenuta in data 6.7.2023 come da nota Prot. 23644 del 6.7.2023	100%	100%
2	SISTEMAZIONE ANAGRAFICHE PROTOCOLLO	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Dal confronto avviato tra servizi protocollo e corrispondenza sono emerse criticità del programma che sono state esposte ad ADS nel corso di un incontro tenuto in sede municipale in data 27.9.2023. Da tale confronto con la ditta è emerso che purtroppo non si può procedere a compattare l'anagrafica senza andare ad impattare pesantemente sull'archivio dei protocolli in essere. In sede di monitoraggio l'obiettivo è stato pertanto riparametrato da 25 a 5 punti e sostituito con altri	Obiettivo completato	Avvenuto confronto tra uffici protocollo e corrispondenza ed ADS con conseguente rilevazione dell'impossibilità di procedere con le fasi successive e sostituzione delle stesse con altro obiettivo operata in sede di monitoraggio	100%	100%
3	CONTROLLO DI QUALITA': CUSTOMER SATISFACTION UFFICIO ACCOGLIENZA	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Nell'ambito dei controlli di qualità l'ufficio accoglienza è stato impegnato nel 2023 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. 1520/2023	100%	100%
4	FORMAZIONE IN MATERIA DI CERIMONIALE	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Formare gli uffici interessati sulle problematiche del cerimoniale	Obiettivo completato	Segnalato esigenza formativa a tre enti erogatori. Dato il mancato riscontro, contattato Anci Veneto che ha messo a disposizione un webinar tenuto in tema di cerimoniale nel corso del 2023 e ha trasmesso il materiale relativo ad un corso tenuto nel corso del 2018. Il personale interessato ha seguito il webinar di Anci Veneto come da attestazioni pervenute agli atti.	100%	100%
5	FORMAZIONE IN HOUSE SU UTILIZZO DEI PRINCIPALI SOFTWARE DI GRAFICA	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Fornire ai dipendenti che si occupano di comunicazione le basi per poter utilizzare i principali software di grafica in modo tale da consentire loro di poter realizzare volantini, locandine, inviti... Attività di formazione svolta mediante tutoring con affiancamento dal dipendente del settore esperto in materia.	Obiettivo completato	In data 21.12.2023 è stata svolta la formazione in house a favore di n. 2 dipendenti sull'utilizzo del software di grafica, con successivo affiancamento da parte del formatore nella realizzazione di materiale grafico semplice	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Dirigente	Responsabile	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
6	RICERCA STORICA PER RICOSTRUZIONE CORRETTO STEMMA COMUNALE	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Consentire l'utilizzo dello stemma comunale corretto in vista dell'incarico di fornitura del nuovo gonfalone e dei gagliardetti comunali	Obiettivo completato	Ricerca storica, contatti con la Presidenza del Consiglio dei Ministri per la definizione dello stemma comunale corretto, conferimento incarico per la fornitura del nuovo gonfalone e dei gagliardetti comunali (determina 1491/2023)	100%	100%
7	SERATA "CITTADELLA RINGRAZIA" DEL 13 OTTOBRE 2023	Attività	Settore I – AREA DI STAFF	Roberta Di Como	Monica Beghetto	Organizzazione con Associazione Volontari Ca' Onorai dell'evento "Cittadella ringrazia": rapporti con Associazione, inviti, comunicazione, materiale da presentare nel corso della serata ...	Obiettivo completato	L'Ente ha organizzato con la collaborazione dell'Associazione Volontari Ca' Onorai una serata dedicata a tutti coloro - dal personale sanitario al mondo dell'associazionismo, a quello delle istituzioni, agli sponsor - che hanno dato il loro contributo nel momento dell'emergenza sanitaria da Covid 19. Presenti circa n. 800 ospiti. I servizi Segreteria-Contratti-Urp hanno curato gli inviti, la comunicazione, la predisposizione di materiale da presentare nel corso della serata. Il servizio messi comunali ha curato il recapito dei braccialetti di riconoscimento per gli ospiti.	100%	100%

2° SETTORE

“SERVIZI AMMINISTRATIVI, DEMOGRAFICO SOCIALI, CULTURALI E FINANZIARI”

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1	SVOLGIMENTO GARA TRASPORTO SCOLASTICO	SERVIZIO Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Economato	Mosele Nicola	L'obiettivo consiste nell'organizzazione, gestione e completamento del processo di gara per l'affidamento del servizio di trasporto scolastico per l'anno 2023. L'obiettivo è garantire un servizio di trasporto scolastico efficiente, sicuro e affidabile, in linea con le esigenze degli studenti e delle famiglie, rispettando i tempi previsti e ottimizzando le risorse economiche a disposizione.	Analisi delle necessità del servizio di trasporto scolastico; Redazione del capitolato tecnico e del disciplinare di gara; Definizione dei criteri di valutazione delle offerte; Pubblicazione del bando di gara; Ricezione delle offerte pervenute e conseguente verifica di conformità; Costituzione della commissione di gara e analisi delle offerte; Aggiudicazione del Servizio secondo l'offerta più vantaggiosa;	Aggiudicazione della gara e messa in atto del servizio per i bambini e ragazzi delle scuole pubbliche di Cittadella	100%	100%
2	SVOLGIMENTO GARA SERVIZIO TESORERIA COMUNALE	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Economato	Mosele Nicola	L'obiettivo è garantire un servizio di tesoreria efficiente e affidabile, in grado di supportare le operazioni finanziarie dell'ente in modo ottimale, rispettando le scadenze stabilite e utilizzando le risorse disponibili in maniera efficace.	Stesura del disciplinare di gara; Stesura di tutti gli allegati necessari alla gara; Pubblicazione del bando di gara; Nomina seggio di gara e commissione di aggiudicazione di gara; Valutazione e analisi delle offerte; Approvazione dei verbali di gara; Aggiudicazione del servizio secondo l'offerta più vantaggiosa;	Aggiudicazione definitiva alla Banca Intesa Sanpaolo Spa	100%	100%
3	FABBISOGNI STANDARD - ADEGUAMENTI QUESTIONARI SOSE ANNI 2019 E 2021.	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Ragioneria	Mosele Nicola	Fabbisogni standard-Adeguamenti questionari SOSE riferiti agli anni 2019-2021	Raccolta informazioni relative alle caratteristiche dell'ente e del territorio, dei dati strutturali e dei dati relativi al personale e contabili da inserire nella piattaforma del SOSE dei dati relativi agli anni 2019-2021	Inserimento nella piattaforma del SOSE dei dati relativi agli anni 2019-2021	100%	100%
4	ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO TRIBUTI	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Tributi	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	Predisposizione delle attività di accertamento; effettuazione delle attività di controllo a mezzo consultazione banche-dati istituzionali; contestazione degli accertamenti ai soggetti debitori	si prevedeva di accertare almeno il 50% di quanto previsto a bilancio (PREVISIONE: 500.000,00 / ACCERTATO 548.367,57 come da atti ufficio)	100%	100%
5	ADESIONE ALLA PIATTAFORMA DIGITALE NOTIFICHE - PNRR M1C1 INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Tributi	Mosele Nicola	Il Comune di Cittadella è assegnatario delle risorse per implementare la P.N.D. oltre che per la parte obbligatoria legata alle sanzioni del C.d.S., anche, per il nostro Ente, per la notifica degli avvisi di accertamento e la previsione della possibilità del pagamento del tributo all'interno stesso della piattaforma, tramite collegamento al circuito PagoPA. Quindi alla digitalizzazione degli accertamenti dello scorso anno si affianca l'invio dello stesso atto a mezzo piattaforma, con risparmio di tempo e di risorse	L'obiettivo perseguito è stato conseguito nei termini previsti, conseguito essendo stata avviata la fase di verifica da parte della piattaforma PagoPA, soggetto gestore dell'applicativo. Nel mese di dicembre sono stati inviate le notifiche relative agli accertamenti IMU e agli accertamenti CdS, completando l'attività in carico del Comune. Nel corso della prima parte del 2024 all'esito delle verifiche effettuate, si è provveduto al caricamento nel portale PAdigitale2026.it della richiesta di erogazione del finanziamento previsto dall'adesione al portale SEND	adesione al portale; invio atto da notificare tramite applicativo; esame da parte di PagoPA dell'esito dell'invio	100%	100%
6	APPLICAZIONE C.C.N.L. PERSONALE NON DIRIGENTE 2019-2021	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Personale	Mosele Nicola	In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del personale non dirigente – comparto Funzioni Locali – 2019-2021. Tale contratto prevede la riclassificazione del personale dipendente con decorrenza dal 1° aprile 2023, nonché l'applicazione di modifiche a vari istituti economici. L'applicazione del contratto impegnerà l'Ufficio Personale per adeguare le procedure sia stipendi che presenze, nonché nella formazione per l'applicazione corretta delle modifiche apportate ai vari istituti (indennità di turno, straordinario part-time,...)	L'ufficio ha predisposto gli atti necessari per l'applicazione del nuovo sistema di riclassificazione del personale dipendente con decorrenza dal 1° aprile 2023, nonché ha provveduto all'applicazione delle novità in materia di istituti economici.	Delibera di Giunta comunale 7 aprile 2023, n. 103 – Determina 27 aprile 2023, n. 444	100%	100%
7	SISTEMAZIONE POSIZIONI PENSIONISTICHE	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Ufficio Personale	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. 30	Sono state iniziate / concluse n. 30 pratiche: certificazioni, contestazioni, compilazione ultimo miglio	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
8	FONDO BINO REBELLATO CATALOGAZIONE DEI DOCUMENTI.	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Biblioteca	Mosele Nicola	Il primo obiettivo del progetto è di ordinare il fondo e di elaborare un inventario per consentire l'accesso agli studiosi e agevolare la consultazione, permettendo, peraltro, di ottenere uno dei livelli minimi previsti dalla legge Cultura della Regione Veneto (LR 17/2019) per il funzionamento degli archivi del territorio. Per descrivere il materiale verranno utilizzati gli standard internazionali e nazionali ISAD (G), ISAAR (CPF), NIERA (EPF). Il materiale grafico verrà inoltre schedato secondo la normativa ICCD (schede OA e D). Nella seconda fase del progetto si procederà alla parziale digitalizzazione della documentazione. Si prevede di digitalizzare, in particolare, la corrispondenza ricevuta da Rebellato. Tale lavoro verrà preceduto da un'attenta valutazione sulla tipologia del materiale da digitalizzare e sullo stato di conservazione, escludendo la documentazione non consultabile ai sensi dell'art. 122, comma b, d.lgs. 42/2004.		Elenchi allegati alla Delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 29.04.24. Si precisa che gli allegati sono stati completati entro il 31.12.23. Gli elenchi del fondo librario sono i seguenti: "Fondo Rebellato arte", "Fondo Rebellato letteratura", "Fondo Rebellato saggi", "Fondo Rebellato opere e saggi", "Fondo Rebellato edizioni", "Fondo Rebellato cominiana" e "Archivio del Fondo Rebellato". Le scansioni eseguite, dopo un'attenta valutazione del materiale, sono state le seguenti: n. 128 riguardanti esclusivamente i prodotti grafici.	100%	100%
9	BIBLIOTECA INCONTRI CULTURALI ED ESPOSIZIONE DI DOCUMENTI SUL RAPPORTO DI BINO REBELLATO CON LA LINGUA VENETA	Attività	Settore II – Servizi Economico Finanziari – Biblioteca	Mosele Nicola	Nell'ambito di Archivissima. Il Festival e la Notte degli Archivi – edizione 2023 1) Rassegna in biblioteca "Pedalando tra parole e storia: in viaggio a Cittadella con Bino Rebellato". - 28 maggio 2023 La Divina commedia tradotta in lingua padovana dall'Anonimo da Piove (L'Inferno, El purgatorio, El Paradiso de Dante: libramente volta in dialetto padoan bifolco), editi dalla casa editrice Rebellato; - 9 giugno 2023 In giardino: presentazione del progetto di valorizzazione del fondo Rebellato e lettura di alcuni brani tratti dai documenti stessi. In biblioteca: Esposizione di lettere, libri, manifesti e fotografie che raccontano il legame di Bino con la sua terra e la sua appassionata ricerca sui dialetti e sulla storia di Cittadella. - 16 giugno 2023 a partire dalle ore 20.30. In giardino: Teofilo Folengo e Bino Rebellato, incontro con Orla Fabris, presidente dell'associazione "Amici di Merlin Cocca" e con il prof. Silvio Ramat, saggista, poeta ed amico di Bino Rebellato, col quale ha condiviso tanti impegni, come il "Premio di Poesia Cittadella". Lettura di alcuni lavori di traduzione di Bino Rebellato, in dialetto padovano, tratti dalle opere di Teofilo Folengo. 2) Giugno 2023. Allestimento della mostra documentaria di documenti ed edizioni di Bino Rebellato. Esposizione di pannelli con disegni e poesie del poeta. 3) 17 settembre 2023. Pedalata nei luoghi del poeta Bino Rebellato, in collaborazione con la Pro Loco Cittadelliese. 4) Ottobre/Novembre 2023. Incontri con le scuole locali di approfondimento della storia della biblioteca, dell'archivio storico e della "Fiera Franca".	Delibera G.C. n. 58 del 26.3.2018 "Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2018-2020" Pubblicazione del P.A.P. nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale e comunicazione dell'adozione ai dirigenti e alle organizzazioni sindacali, tramite mail inviata in data 8.5.2018	Delibera n. 77 del 03/04/2023 Delibera n. 250 del 28/07/2023 Locandine, pieghevoli, powerpoint e materiale divulgato realizzato per la comunicazione di ogni iniziativa.	100%	100%
10	ASSISTENZA UFFICIO PASSAPORTI QUESTURA DI PADOVA	Attività	Settore II – Servizi Demografici e ufficio statistica 13 unità funzionale	Mosele Nicola P.O. De Pieri Elisabetta	Vista la nota della Questura di Padova prot. Pec n. 3507 del 30/01/2023 con cui il Questore chiede una collaborazione al Comune di Cittadella per snellire le operazioni di rilascio dei passaporti, in considerazione della situazione di grave difficoltà in cui versa la predetta questura di Padova nel rilascio di tali documenti, si propone il seguente obiettivo: - fornire assistenza e adeguata informazione al cittadino sulle modalità di richiesta e rilascio passaporti; - valutare e gestire le urgenze delle richieste connesse a motivi di salute, lavoro, studio e gravi esigenze familiari attraverso la documentazione fornita dal cittadino che comprovava tale necessità; - trasmettere via pec la segnalazione all'ufficio passaporti.	Nel corso del 2023 sono state assistite circa 50 persone a settimana sia cittadini residenti nel comune di Cittadella sia cittadini residenti nei comuni limitrofi, aderenti alla convenzione con la Questura di Padova per rilascio passaporto presso il comune di Cittadella. E' stata fornita assistenza al personale della Questura di Padova nei giorni di presenza del suddetto personale presso il Comune di Cittadella, ovvero 2 sabati al mese.	Totale persone assistite n. 2000. Totale foto legalizzate per rilascio passaporto n. 200.	100%	100%
11	TRASCRIZIONE ORDINANZE TRIBUNALE DI ROMA DI RICONOSCIMENTO CITTADINANZA ITALIANA IURE SANGUINIS E ATTI DI STATO CIVILE	Attività	Settore II – Servizi Demografici e ufficio statistica 13 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Con ricorso ex art. 702 bis cpc sempre più cittadini di Paesi del Sud America discendenti da avi italiani convengono il Ministero dell'Interno innanzi al Tribunale Ordinario di Roma affinché venga dichiarato il loro status di cittadini italiani iure sanguinis Negli ultimi anni sono pervenute dagli Studi legali numerose richieste di trascrizione delle suddette Ordinanze e degli atti di stato civile delle persone riconosciute cittadine italiane e dei rispettivi figli minori. Trattasi di un lavoro straordinario e il cui tempestivo adempimento non è differibile in quanto si deve dare attuazione mediante la trascrizione ad un ordine dell'Autorità Giudiziaria.		A seguito del riconoscimento giudiziale dello status civitatis Jure Sanguinis nell'anno 2023 sono state trascritte 30 Ordinanze, N 130 atti di nascita . N. 48 atti di matrimonio N.5 atti di divorzio; sono state eseguite circa 180 annotazioni e spedite circa 60 comunicazioni di avvenuta trascrizione. Obiettivo raggiunto	100%	100%

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
12	SUBENTRO LISTE ELETTORALI IN ANPR	Attività	Settore II – Servizi Demografici e ufficio statistica 13 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il "Codice dell'Amministrazione Digitale" ed in particolare l'articolo 62, comma 2-ter, prevede l'integrazione nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223. L'Ufficio Elettorale del Comune di Cittadella, nell'ambito del progetto di digitalizzazione in materia elettorale, si occuperà della risoluzione delle eventuali anomalie di "doppia iscrizione" dei dati presenti nell'ANPR, dell'aggiornamento puntuale e trasmissione della posizione elettorale dei cittadini di propria competenza. L'obiettivo è quello di configurare e attivare – in collaborazione con la software house dell'Ente - le integrazioni tra il modulo Elettorale e ANPR, attraverso	A seguito delle disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223, si è provveduto ad integrare in Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) le liste elettorali e i dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione eliminando anomalie e disallineamenti.	Si è rispettato il termine previsto per la conclusione del subentro fissato entro il 30/11/2023. Le anomalie riscontrate sono state 265; la natura di tali anomalie riguardava i codici fiscali degli iscritti AIRE, indirizzi di residenza recepiti dai consolati, incongruenza tra residenza anagrafica e indirizzo registrato in archivio elettorale ed allineamenti della posizioni elettorali con l'archivio	100%	100%
13	BANDO PER L'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI A FAMIGLIE A SOSTEGNO DI ATTIVITÀ EXTRASCOLASTICHE A FAVORE DEI BAMBINI E RAGAZZI MINORI ANNI 2022/2023.	Attività	Settore II – 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 comprendono servizi di dopo scuola, attività sportive, attività musicali, corsi di teatro e recitazione, percorsi di sostegno psicologico, percorsi di psicomotricità. Il progetto è rivolto alle famiglie con figli di età compresa dai 5 anni fino ai 17 anni che abbiamo sostenuto spese per le attività sopra elencate nel periodo dal 01/06/2022 al 31/12/2022. Il contributo massimo erogabile è pari all'80% delle spese documentate sostenute con un massimo di € 300,00 a	Il bando per le attività extrascolastiche relativo all'anno 2022 si è concluso a marzo 2023 con il termine dell'istruttoria e l'erogazione del contributo ai soggetti beneficiari.	Istruttoria di circa 200 istanze.	100%	100%
							Liquidazione e pagamento somme.	100%	100%
							definizione criteri ed approvazione bando	100%	100%
							b) pubblicazione sul sito istituzionale	100%	100%
14	REDAZIONE REGOLAMENTO FONDO DI SOLIDARIETÀ RETTE MINORI IN ISTITUTO	Attività	Settore II – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il progetto è finalizzato all'adozione di un regolamento d'ambito al fine di sostenere la realizzazione di progetti per il sostegno, la protezione e la tutela dei minori comprese le situazioni di fragilità che richiedono l'accoglienza al di fuori del proprio ambiente familiare. La creazione del Fondo è volta a promuovere a livello locale lo sviluppo di politiche sociali solidali e sostenibili indirizzate alla tutela e alla cura dei minorenni. L'utilizzo del Fondo è dedicato al sostegno delle spese sostenute dai Comuni per la realizzazione di interventi di accoglienza secondo i criteri stabiliti dal regolamento. La redazione del nuovo regolamento si inserisce nell'iniziativa dell'Ambito volta ad armonizzare i regolamenti dei comuni associati.	Studio normativo sulle diverse fattispecie di tutela e protezione di minori che vivono in condizioni di vulnerabilità. In particolare sull'evoluzione legislativa del concetto di collocamento in luogo sicuro come previsto dall'art. 403 del CC e dalla Riforma Cartabia; Approfondimento delle tematiche sull'obbligo di mantenimento, le sue definizioni civilistiche, gli strumenti per la sua attivazione amministrativa; Simulazioni sulle rette di spesa negli istituti residenziali, attraverso lo storico dei comuni.	Riunioni con attori dell'Ambito-Incontri con esperti sulla normativa della tutela e protezione minori Elaborazione bozza regolamento	100%	100%
15	PROGETTO GESTIONE NUOVO SERVIZIO ERP (EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA)	Attività	Settore II – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il progetto ha come principale finalità quella di organizzare la gestione del nuovo servizio ERP , ovvero edilizia residenziale pubblica, assegnato alla 24^ Unità a decorrere dal febbraio 2023.	Redazione del regolamento in risposta alla mutata situazione socio-demografica, nuovi bisogni della responsabilità e tutela genitoriale nonché alle esigenze di coordinamento regolamentare a livello di Ambito	Alloggi occupati, Alloggi disponibili, morosi	80%	80%
						Stesura del testo regolamentare, confronto con l'amministrazione e ULSS in ordine alla definizione del testo finale. Presentazione della bozza di regolamento all'esecutivo e comitato dei sindaci. Approvazione del regolamento in sede di Consiglio Comunale.			
						Aggiornamento e pubblicazione procedure e modulistica per l'orientamento dell'utenza			
						Ricognizione e mappatura alloggi di edilizia residenziale pubblica sia di proprietà dell'ATER di Padova sia di proprietà comunale.			
						Verifica stato di attuazione bando assegnazione alloggi. Ultimo bando in vigore anno 2019			
						Attivazione bando di mobilità			
						Verifica e gestione casi di morosità			
						Rinnovo convenzioni ATER per la gestione dei bandi rispettivamente di assegnazione e mobilità alloggi.			
						Contrasto all'occupazione abusiva ed illegittima degli alloggi con avvio procedimenti di decadenza			

N.	Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2022	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
16	SIUSS	Attività	Settore II – 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-ADI. 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	Completamento degli inserimenti manuali relativi ai contributi degli anni pregressi	Inserimento manuale contributi erogati anni pregressi	100%	100%
						Inserimento manuale dei contributi erogati nell'anno 2023	Inserimento manuale contributi anno 2023	100%	100%
17	PROGETTO "LA PUBBLICA UTILITA' NEL COMUNE DI CITTADELLA"	Attività	Settore II – Cittadella Sicura e solidale Servizi Demografici Sociali e statistica 24 unità funzionale	Mosele Nicola Elisabetta De Pieri	Il progetto ha come principale finalità quella di favorire l'inserimento lavorativo di disoccupati di lunga durata, non percettori di ammortizzatori sociali e sprovvisti di trattamento pensionistico, oppure disoccupati svantaggiati e a rischio di esclusione sociale e povertà, residenti o domiciliati nel comune di Cittadella con più di 30 anni di età. Il progetto si rivolge a n. 15 destinatari totali che saranno inseriti con contratto a tempo determinato di 6 mesi all'interno degli uffici del Comune e saranno impiegati in Lavori di Pubblica Utilità. Partners del progetto: Ambito (Capofila) Regione Veneto, soggetto per la formazione e soggetto per il lavoro. A seguito della selezione sono entrate in servizio n. 11 soggetti dichiarati	Elaborazione e predisposizione progetto da trasmettere alla Regione in collaborazione con l'Ufficio d'ambito.	Monitoraggio percorsi formativi e lavorativi delle persone svantaggiate selezionate.	80%	80%
						Avviso di selezione per il reclutamento di persone svantaggiate da impiegare in lavori di pubblica Utilità presso il Comune di Cittadella.			
						Assunzione persone svantaggiate.			
						Monitoraggio andamento lavoratori di Pubblica Utilità e rendicontazione.			

(*) Mosele Nicola: dal 01.09.2022 al 31.01.2023 – incarico ad interim
dal 01.02.2023 dirigente del 2° settore

3° SETTORE

“SERVIZI TECNICI”

Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
1-S-LP0211 RIQUALIFICAZIONE BORGOPADOVA 3-4° STRALCIO		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1-S-LP0211 RIQUALIFICAZIONE BORGOPADOVA 3-4° STRALCIO	- lavori sono stati consegnati dal D.L. per il loro inizio in data 02.05.2023; - con verbale del 22/09/2023 prot. n. 34692 è stata constatata la prima consegna anticipata; - con verbale del 04/12/2023 prot. n. 45877 è stata constatata la seconda consegna anticipata; - per la parte rimanente i lavori sono in corso di esecuzione	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
1.2S – EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ILLUMINAZIONE PUBBLICA ANNO 2022		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1.2S – EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ILLUMINAZIONE PUBBLICA ANNO 2022	LP0255 - LAVORI TERMINATI IN DATA 06-04-2023, GIUSTA VERBALE IN PARI DATA	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO – OPERA FRUIBILE	100%	100%
1.3S: LP0099 REALIZZAZIONE PISTA CICLABILE BOLZONELLA - STRALCIO 1. OPERE AGGIUNTIVE,		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1.3S: LP0099 REALIZZAZIONE PISTA CICLABILE BOLZONELLA - STRALCIO 1. OPERE AGGIUNTIVE,	LAVORI TERMINATI con certificato di regolare esecuzione emesso in data 24-02-2023	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO – OPERA FRUIBILE	100%	100%
1.4S MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ENERGETICA DEL TEATRO SOCIALE – LP0256		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1.4S – MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ENERGETICA DEL TEATRO SOCIALE – LP0256	LAVORI TERMINATI in data 30/11/2023 – approvato CRE in data 29/12/2023 det. 1574/2023	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO – OPERA FRUIBILE	100%	100%
1.5S AMPLIAMENTO AREA SOCIOSPORTIVA SAN DONATO - LP0245		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1.5S AMPLIAMENTO AREA SOCIOSPORTIVA SAN DONATO – LP0245	INCARICO DI PROGETTAZIONE AFFIDATO CON DETERMINA N. 1467/2023	L'iter dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
1-O LP 0253 - CASA DELL'ASCOLTO		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO LL.PP.	NICHELE EMANUELE	1-O LP 0253 - CASA DELL'ASCOLTO	I LAVORI SONO STATI AFFIDATI CON DET. N. 335/2023 ED IL RELATIVO CONTRATTO DI APPALTO E' STATO FIRMATO IN DATA 09-06-2023 REP. 3590 I LAVORI DI REALIZZAZIONE DELL'EDIFICIO SONO INIZIATI GIUSTA VERBALE IN DATA 17/07/2023	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
2-O PROPOSTA PER LA REDAZIONE DELLA VARIANTE N. 5 AL SECONDO PIANO DEGLI INTERVENTI		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO URBANISTICA	NICHELE EMANUELE	2-O PROPOSTA PER LA REDAZIONE DELLA VARIANTE N. 5 AL SECONDO PIANO DEGLI INTERVENTI	L'AVVISO E' STATO PUBBLICATO IN DATA 10/08/2023 ED ENTRO IL 31/12/2023 SONO STATE CLASSIFICATE E GEOREFERENZATE TUTTE LE PROPOSTE DI INTERESSE PRESENTATE DAI CITTADINI	L'iter esecutivo del procedimento è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 così come variata con D.G.C. N. 430/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
3-O AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO CON UTILIZZO DELLA PROCEDURA INAIL		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO SERVIZI TERRITORIALI	NICHELE EMANUELE	3-O AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO CON UTILIZZO DELLA PROCEDURA INAIL	L'ATTIVITA' è STATA PIANIFICATA ASSIEME ALL'RSP. NEL MESE DI GENNAIO 2023 SONO STATI CREATI I GRUPPI OMOGENEI ED E' STATO SOMMINISTRATO IL QUESTIONARIO. SUCCESSIVAMENTE A PARTIRE DAL MESE DI MARZO SONO STATI ELABORATI I RISULTATI E SONO STATI PRESENTATI AI DATORI DI LAVORO (DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE)	L'iter DEL PROCEDIMENTO è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO –	100%	100%
4-O ATTIVITA' DI AUTORIZZAZIONE PER MANIFESTAZIONI PATRONALI CON SUPPORTO AGLI ORGANIZZATORI PER LA GESTIONE EVENTI A SEGUITO DELLA RIPRESA DOPO LA PANDEMIA		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO COMMERCIO	NICHELE EMANUELE	4-O ATTIVITA' DI AUTORIZZAZIONE PER MANIFESTAZIONI PATRONALI CON SUPPORTO AGLI ORGANIZZATORI PER LA GESTIONE EVENTI A SEGUITO DELLA RIPRESA DOPO LA PANDEMIA	A PARTIRE DAL MESE DI MARZO E FINO AD AGOSTO E' STATA ESEGUITA ATTIVITA' DI SPORTELLO FRONT-OFFICE AL FINE DI ASSISTERE GLI ORGANIZZATORI DEGLI EVENTI NELLA COMPILAZIONE DELLE PRATICHE SUL PORTALE IMPRESA IN UN GIORNO. NEI MESI DI LUGLIO E NOVEMBRE SI SONO SVOLTE TUTTE LE ISTRUTTORIE E LE EVENTUALI COMMOCAZIONI DELLE COMMISSIONI DI P.S. CON EMISSIONE DEL PROVVEDIMENTO FINALE IN TEMPO UTILE	L'iter DEL PROCEDIMENTO è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO –	100%	100%

Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
5-O CONTINUAZIONE AGGIORNAMENTO E POPOLAMENTO DEI DATI UFFICIO COMMERCIO CON PROGRAMMA FORNITO DALLA REGIONE VENETO		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO COMMERCIO	NICHELE EMANUELE	5-O CONTINUAZIONE AGGIORNAMENTO E POPOLAMENTO DEI DATI UFFICIO COMMERCIO CON PROGRAMMA FORNITO DALLA REGIONE VENETO	PER TUTTO L'ARCO DELL'ANNO SI E' PROCEDUTO TEMPESTIVAMENTE ALL'AGGIORNAMENTO DELLE PRATICHE E POPOLAMENTO DEI DATI NEL DATABASE PRESENTE NELLO SPECIFICO PROGRAMMA FORNITO DALLA REGIONE VENETO	L'iter DEL PROCEDIMENTO è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO	100%	100%
6-O ADEGUAMENTO ALLA NORME DI SICUREZZA AI SENSI DEL D.LGS. N.81/2008 E S.M.I. - INTERVENTO SU EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "L.PIEROBON-A.MANTEGNA" (MAG0026)		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO SERVIZI TERRITORIALI	NICHELE EMANUELE	6-O ADEGUAMENTO ALLA NORME DI SICUREZZA AI SENSI DEL D.LGS. N.81/2008 E S.M.I. - INTERVENTO SU EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "L.PIEROBON-A.MANTEGNA" (MAG0026)	I LAVORI SONO STATI AGGIUDICATI CON DETERMINA N., 689 DEL 26/06/2024 E TERMINATI IN DATA 20 SETTEMBRE 2023 – IL CERTIFICATO DI REGOLARFE ESECUZIONE E' STATO APPROVATO CON DETERMINA N. 1293/2023	L'iter DEL PROCEDIMENTO è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO E TERMINATO –	100%	100%
7-O RIQUALIFICAZIONE E ATTREZZAGGIO DI AREA VERDE IN VIA LA MARMORA (MAG0020)		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO SERVIZI TERRITORIALI	NICHELE EMANUELE	7-O RIQUALIFICAZIONE E ATTREZZAGGIO DI AREA VERDE IN VIA LA MARMORA (MAG0020)	IL PROGETTO E' STATO APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 117 DEL 19/04/2023. CON DETERMINA N. 455 DEL 28/04/2023 E' STATA INTEDDA LA PROCEDURA DI SELEZIONE DELL'APPALTATORE. I LAVORI SONO STATI AFFIDATI CON DETERMINA N. 675 DEL 22/06/2024 .I LAVORI SONO INIZIATI IN DATA 28/06/2023	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
8-O SERVIZIO DI MANUTENZIONE E CONSERVAZIONE AIUOLE STRADALI ED ARREDO URBANO ANNO 2023-2024 (MAG0030)		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO SERVIZI TERRITORIALI	NICHELE EMANUELE	8-O SERVIZIO DI MANUTENZIONE E CONSERVAZIONE AIUOLE STRADALI ED ARREDO URBANO ANNO 2023-2024 (MAG0030)	LA DETERMINA A CONTRARRE E' STATA ASSUNTA IN DATA 08/03/2023 AL N. 242 ED E' STATO CONTESTUALMENTE APPROVATO IL PROGETTO ESECUTIVO DEI LAVORI DI MANUTENZIONE. CON DETERMINA N. 303 DEL 21/03/2023 I LAVORI SONO STATI AGGIUDICATI. I LAVORI SONO INIZIATI, GIUSTA VERBALE IN DATA 28/03/2023	L'iter esecutivo dell'opera è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
9-O GESTIONE DEI CONTRIBUTI PNRR RELATIVI AL CLOUD PER LE P.A. ED ALLE PIATTAFORME DIGITALI		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO CED	NICHELE EMANUELE	9-O GESTIONE DEI CONTRIBUTI PNRR RELATIVI AL CLOUD PER LE P.A. ED ALLE PIATTAFORME DIGITALI	CON DETERMINE N. 667/2023,666/2023,692/2023,789/2023, 914/2023, 1028/2023, 1413/2023 SONO STATI GESTITI I CONTRIBUTI PNRR ASSEGNATI. INOLTRE SONO STATI ESEGUITI PER L'ANNO 2023 GLI AUDIT CON I SOGGETTI PREPOSTI ALLE VERIFICHE.	L'iter DEL PROCEDIMENTO è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2024 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%
10-O UPGRADE TECNOLOGICO DEL DATACENTER COMUNALE AI FINI DELLA SICUREZZA INFORMATICA E PREVENZIONE DI INTERRUZIONE DI PUBBLICO SERVIZIO.		SETTORE III – SERVIZI TECNICI – UFFICIO CED	NICHELE EMANUELE	10-O UPGRADE TECNOLOGICO DEL DATACENTER COMUNALE AI FINI DELLA SICUREZZA INFORMATICA E PREVENZIONE DI INTERRUZIONE DI PUBBLICO SERVIZIO.	PROGETTO DI ACQUISTO SERVER E SOFTWARE DI SISTEMA ESEGUITO COME PURE GLI INTERVENTI PROPEDEUTICI CONNESSI AI CONTRIBUTI PNRR.	L'iter esecutivo del procedimento è in linea con cronoprogramma previsto dalla specifica scheda obiettivo approvata con D.G.C. n. 72/2023 così come variata con D.G.C. N. 430/2023 – OBIETTIVO RAGGIUNTO PER L'ANNO 2023	100%	100%

(*) Nichele Emanuele: dal 01.01.2023 al 31.08.2023 incarico Art. 110
dal 01.09.2023 al 31.12.2023 in comando parziale

ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO

“CORPO DI POLIZIA LOCALE”

Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
SERVIZIO DI PREVENZIONE FINALIZZATO AL CONTROLLO DEL COMPORTAMENTO DEI CONDUCENTI SUL RISPETTO DEI LIMITI DI VELOCITÀ, IN FRAZIONI E AREE CONTERMINI; NEL MANTENIMENTO DI UN IDONEO STATO PSICO-FISICO NELLA CONDUZIONE DI VEICOLI; NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA SULLA CIRCOLAZIONE DEI MONOPATTINI A PROPULSIONE PREVALENTEMENTE ELETTRICA	Attività	Corpo Polizia Locale	Sambugaro Gledis	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.	Determinazione dirigenziale nr. 677/2023 del 23/06/2023 Oggetto: Fornitura in locazione biennale di un dispositivo di controllo velocità omologato e tarato ai sensi di legge da posizionarsi su strada comunale a presidio del centro abitato	Oltre alla continuazione dell'aggiornamento dei siti già presidiati con strumenti di nuova tecnologia, si sono aumentati il numero degli strumenti di accertamento con la postazione su SP 47 km 29+830, nr. 74 controlli effettuati.	100%	100%
PROCESSI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DELLA "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI" - PNRR M1C1 INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	Attività	Corpo Polizia Locale	Sambugaro Gledis	La Piattaforma Notifiche offrirà un sistema più efficiente e sicuro di invio delle comunicazioni, sollevando le amministrazioni dalla gestione dell'intero processo di notificazione per gli atti di competenza della Polizia Locale. L'obiettivo è quello di diminuire l'incertezza della reperibilità dei destinatari e di ridurre i tempi e i costi di gestione. Il cittadino potrà accedere all'atto notificato direttamente dal proprio dispositivo tramite: l'app IO, dalla PEC, ricevendo un avviso con e-mail o sms.	Determinazione dirigenziale nr.337 / 2023 del 28/03/2023 Oggetto: Pnrr missione 1 - componente 1 - Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali", determina di accertamento e impegno e determina a contrarre per l'affidamento dei servizi di attivazione della piattaforma notifiche digitali limitatamente all'ambito polizia locale - tipologia atto: notifiche violazioni al codice della strada.	Svolgimento giornate di formazione e aggiornamento webinar presso la sede di Palazzo della Loggia per migliorare l'utilizzo delle piattaforme digitali in dotazione al Corpo di Polizia Locale.	100%	100%
PIENA IMPLEMENTAZIONE DEI COLLEGAMENTI RADIO E DEI GESTIONALI DI C.O. E DI PATTUGLIA SUL TERRITORIO	Attività	Corpo Polizia Locale	Sambugaro Gledis	Miglioramento dei livelli d'impiego dei gestionali interni, soprattutto in relazione al software di centrale operativa, nonché approntamento di processi di pianificazione delle attività in relazione alle priorità e alle risorse disponibili, al fine di rendere più finalizzati ad un monitoraggio costante e all'adozione di tempestive misure correttive, nonché a riferire all'Amministrazione e alla cittadinanza i risultati di gestione.	Determinazione dirigenziale nr. 5/2023 del 04/01/2023 Oggetto: Ammodernamento e adeguamento tecnologico del sistema di radiocomunicazioni su standard tetra in ambito Distretto P.L. PD1A, e implementazione nuovi apparati veicolari.	Formazione mirata e personalizzata per migliorare l'utilizzo dei gestionali in dotazione al Corpo di Polizia Locale. Aumento di circa il 80% di incremento di dati che vengono rendicontati nella piattaforma Verbatel rispetto all'anno 2022	100%	100%

Titolo	Tipo	Centro di Responsabilità	Responsabile (*)	Finalità	Stato di attuazione al 31/12/2023	Indicatori	Valore Atteso	Valore raggiunto
ATTIVITÀ DI VIGILANZA IN CENTRO STORICO, RIVE E BORGHI PER ASSICURARE E VERIFICARE IL RISPETTO DA PARTE DEGLI AUTOMOBILISTI DELL'USO DELLE AREE DI SOSTA RISERVATE ALLE CATEGORIE PIÙ FRAGILI (INVALIDI, PEDONI, MAMME IN GRAVIDANZA) E IL RISPETTO DELLA CIRCOLAZIONE NELLE AREE DESTINATE A	Attività	Corpo Polizia Locale	Sambugaro Gledis	Potenziamento e nuovi i varchi veicolari, da posizionarsi sulle porte di accesso al centro cittadino anche in modalità videosorveglianza cittadina e massima attenzione alle soste riservate alle categorie più fragili (invalidi, mamme in gravidanza)	Determinazione dirigenziale nr. 497 / 2023 del 10/05/2023 Oggetto: Fornitura in locazione per 24 mesi di sistemi di controllo ZTL centro storico entro le mura.	Nr. 301 servizi , nr. 590 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%

(*) Mosele Nicola: dal 01.01.2023 al 31.01.2023 Dirigente
dal 01.02.2023 al 31.08.2023 Dirigente ad interim
Sambugaro Gledis dal 20.09.2023 Comandante del Corpo di Polizia Locale

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 / Elevate qualificazioni: 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 2023, 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 2023 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:

- 8 febbraio 2019, n. 104, 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;
- 17 marzo 2023, n. 286, 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 20 marzo 2023 – 19 marzo 2027.

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. 2024 / 1504
PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

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, 05/07/2024

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. 2024 / 1504
PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

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, 05/07/2024

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