



Città di Castrovillari

Relazione annuale sulla Performance 2024

Sommario

1. Presentazione.....	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder	4
2.1. Il contesto esterno di riferimento	4
2.2 L'amministrazione.....	6
2.2 .1 L'analisi delle Risorse Umane.....	11
2.2.2 Le Risorse Strumentali ed Economiche	13
2.2.3 Le Risorse Finanziarie dell'Ente	16
2.2.4 Lo stato di Salute Finanziaria.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. Sistema di Misurazione della performance.....	21
3.1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione	21
3.2 Albero della Performance.....	23
3.3 Indagini di customer satisfaction.....	26
4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	34
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	34
4.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	34
5. I risultati raggiunti	35
5.1 Le criticità e le opportunità	35
5.2 Performance dell'Ente: obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti	35
6. Pari opportunità e bilancio di genere.....	41

1. Presentazione

La Relazione sulla performance delle pubbliche amministrazioni rappresenta l'ultimo passaggio del c.d. "Ciclo di gestione della Performance" che, in base all'art. 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, è disciplinato nei seguenti termini:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lett. b), del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, prevede allo stato che i risultati organizzativi ed individuali, raggiunti dall'Amministrazione nel corso dell'anno precedente, siano evidenziati a consuntivo nella Relazione sulla performance. Essa costituisce, pertanto, il momento di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nella sezione "Performance" del Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO).

La presente Relazione è redatta secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 20 Gennaio 2024, nell'ottica di un percorso di continuo adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009 e successive modifiche.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (contesto esterno), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di struttura organizzativa, personale in servizio, indicatori economico-finanziari (contesto interno) e il processo di elaborazione della presente Relazione.

Essa rendiconta, pertanto, sulle attività svolte e sui risultati raggiunti dai Settori/Strutture dell'Ente con riferimento agli obiettivi definiti.

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Si forniscono dati utili per valutare il contesto nel quale l'attività comunale si è svolta. Si sottolinea che nel 2023 non si sono verificate variazioni di rilievo e che i dati numerici sotto riportati rappresentano una certa stabilizzazione verificatasi nel corso dell'ultimo triennio.

Popolazione residente al 31.12.2024	20.779
Superficie totale del Comune (Kmq)	130,64
Istituti comprensivi (scuole dell'infanzia, scuole primarie,	10
Scuole secondarie di I grado	2 pubbliche
Scuole secondarie di II grado	7

La **Popolazione scolastica** nell'anno 2024 è composta nel modo di seguito riportato:

Denominazione Scuola	N. Alunni
I° Circolo Didattico	
Scuola dell'Infanzia + Scuola Primaria	640

II° Circolo Didattico: tot. 456 di cui:	
Scuola dell'Infanzia (Cammarata, Giardini, Rodari e Porcione.....)	
	123
Scuola Primaria	333
Istituto Comprensivo "Vittorio Veneto":	
	69
Scuola Secondaria di 1° Grado	529
Liceo Classico " G.Garibaldi"	222
Liceo Artistico " A.Alfano"	165
I.P.S.I.A " L .Da Vinci"	238
Liceo Scientifico "E. Mattei"	612
I.T.C. "Pitagora Calvosa"	166
I.P.S.E.O.A. " K. Wojtila"	379
I.T.I.S. " E.Fermi"	553
Scuola Viva Più	35

Charlie Brown	14
Il Bosco Incantato	45
Mamma Chioccia	
Sez. Primavera e Sez. Infanzia paritaria	52

La Struttura della popolazione al 31.12.2023 per fasce di età ne considera tre: 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.

.....

2.2 L'amministrazione

L'anno 2024 ha visto la prosecuzione del programma del Sindaco Avv. Domenico Lo Polito.

L'organigramma dell'Ente è esplicito nella figura alla pagina successiva.

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

Il Consiglio Comunale del Comune di Castrovillari è composto da n. 17 (compreso il Sindaco) membri e svolge atti di maggior rilievo per la vita dell'Ente Locale. La Giunta Comunale è composta da n.5 Assessori.

A sostegno della struttura sopradetta vi è il Segretario che, oltre alle funzioni descritte dall'art.97 del decreto legislativo n.267/2000

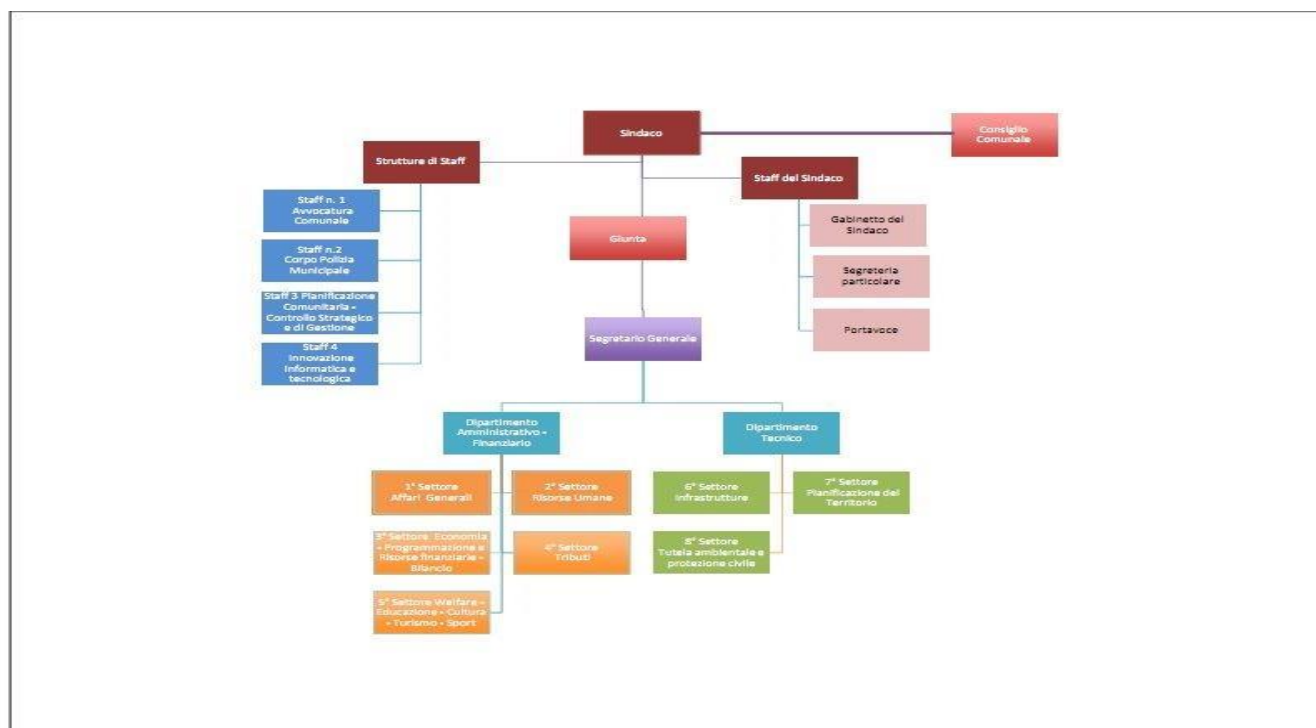
(Testo Unico sugli Enti Locali), ha nel Comune di Castrovillari una funzione generale (Segretario Generale) con compiti di assistenza-consulenza giuridica, nonché di sovrintendenza a tutti i settori del Comune.

Il Comune di Castrovillari è organizzato in Settori, ciascuno diramato in Posizioni Organizzative, rete di uffici ed altre articolazioni interne.

Il sistema organizzativo del Comune di Castrovillari comprende:

- n.2 Dipartimenti (Dipartimento Amministrativo-Finanziario e Dipartimento Tecnico) suddivisi, complessivamente, in n. 8 settori
- Strutture direzionali composte da n. 4 unità di Staff.

ORGANIGRAMMA COMUNE DI CASTROVILLARI



STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Segretario Generale

Dipartimento Amministrativo-Finanziario

Settore I – Affari Generali

Servizio Segreteria - Organi Istituzionali – Democrazia Partecipazione

Servizi Demografici-Elettorale

Archivio – Protocollo – Notifiche – Albo Pretorio on-line – URP

Appalti e Contratti

Settore II – Risorse Umane

Gestione giuridica del personale

Gestione economica del personale

Formazione e lavoro

Settore III - Economia - Programmazione e Risorse Finanziarie – Bilancio

Programmazione economica e bilancio

Risorse finanziarie - Valorizzazione Patrimonio

Società ed enti partecipati

Entrate complessive – Ragioneria

Economato

Settore IV – Tributi

Tributi

Riscossioni entrate tributarie

Gestione amministrativa utenze idriche

Settore V – Welfare – Educazione – Cultura – Turismo – Sport

Servizi sociali

Istruzione e servizi scolastici

Politiche giovanili

Attività culturali – Musei – Biblioteche

Dipartimento Tecnico

Settore VI – Infrastrutture

Opere pubbliche

Patrimonio – Espropriazioni

Manutenzione infrastrutture

Servizi cimiteriali

Settore VII – Pianificazione del territorio

Gestione pianificazione generale ed esecutiva

Urbanistica e cartografia

Politiche della casa -Decoro ed arredo urbano

Edilizia privata e vigilanza

Sviluppo economico - SUAP-Sportello Unico Attività Produttive

Agricoltura – Insediamenti produttivi – Commercio – Fiere e mercati

Settore VIII – Tutela ambientale e protezione civile

Ambiente e ciclo dei rifiuti

Servizi idrici e fognari – Reti energia

Verde pubblico e privato

Prevenzione del randagismo e tutela degli animali

Protezione civile

Strutture di Staff

Unità Staff n.1 – Avvocatura Comunale

Unità Staff n.2 – Corpo Polizia Municipale

Unità Staff n.3 – Pianificazione comunitaria – Controllo Strategico e di Gestione- Monitoraggio

customer satisfaction e qualità dei servizi

Unità Staff n.4 – Innovazione informatica e tecnologica – E-Government - Gestione servizi

informatici e tecnologici - Comunicazione istituzionale e sito internet

2.2 .1 L'analisi delle Risorse Umane

L'analisi statistica dei Conti Annuali del personale dipendente permette una lettura delle numerose variabili che lo riguardano. In estrema sintesi, al 31 dicembre 2024, i principali dati sono riportati di seguito.

I dipendenti del Comune di Castrovillari a tempo indeterminato, nell'annualità in esame, sono pari a n. 104 unità

PERSONALE	A TEMPO PARZIALE	A TEMPO PIENO
MASCHI	26	31
FEMMINE	34	13
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO N. 104		

Classe di età	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	DIRIGENTI
18-29	0	0	0	1	0
30-39	0	2	4	1	0
40-49	2	1	5	3	0
50-59	23	14	7	6	0
>59	13	14	5	3	0

PERSONALE	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	DIRIGENTI
MASCHI	N. 17	N. 20	N. 15	N. 5	0
FEMMINE	N. 20	N. 12	N. 6	N. 9	0

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DISTRIBUITO PER CLASSI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2024

AREA	TRA 0 E 5 ANNI		TRA 6 E 10 ANNI		TRA 11 E 15 ANNI		TRA 16 E 20 ANNI		TRA 21 E 25 ANNI		TRA 26 E 30 ANNI		TRA 31 E 35 ANNI		TRA 36 E 40 ANNI		TRA 41 E 43 ANNI	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Funzionari ed elevata qualificazione	4	7			1	1	1					1						
Istruttori	5	3	1	1									6	2	3			
Operatori esperti	5	8						2	6	1					8	1	1	
Operatori	7	15						1	8	4			2					

- *POSIZIONE ORGANIZZATIVA*: il rapporto PO/dipendenti è di circa 0,05 su 104
- *ETÀ MEDIA*: l'età media dei dipendenti in servizio è pari a 55,5 anni circa
- *SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE*: la spesa complessiva per il personale nel 2024 è pari a € 2.755.120
- *ASSENZE*: i tassi di assenteismo del personale sono diminuiti negli ultimi anni. Dal 2017 al 2024 le assenze più consistenti si rilevano nei mesi estivi, in relazione alla maggiore fruizione di ferie.

2.2.2 Le Risorse Strumentali ed Economiche

Il patrimonio degli Enti locali (così come definito dall'art. 230, comma 2, del TU 267/2000) è costituito dal complesso dei beni e dei rapporti giuridici, attivi e passivi, di pertinenza dell'ente stesso, suscettibili di valutazione ed attraverso la cui rappresentazione contabile ed il relativo risultato finale differenziale determinata la consistenza netta della dotazione patrimoniale. Attraverso lo stato patrimoniale si desume la consistenza del patrimonio al termine di ogni esercizio finanziario; in esso vengono altresì evidenziate le variazioni intervenute nel corso dello stesso esercizio rispetto alla consistenza iniziale. Una voce rilevante dello stato patrimoniale (attivo) sono le immobilizzazioni materiali, costituite da beni di uso durevole impiegati per la produzione dei servizi dell'Ente.

Nell'anno 2024 si è registrato un incremento del patrimonio infrastrutturale del valore di € 541.023,29, derivante dall'attività posta in essere in esecuzione alla deliberazione di C.C. n. 52 del 21/11/2024 con la quale sono state acquisite, nell'ultimo cinquantennio, aree occupate dall'Ente a vario titolo. Sono stati registrati e trascritti altri beni del demanio, Ramo Ferrovie, il cui valore è in corso di contabilizzazione. Tutti i decreti sono stati registrati, trascritti e trasmessi all'agenzia regionale del demanio di Catanzaro

Fra le immobilizzazioni materiali troviamo distinti e quantificati i beni demaniali e patrimoniali del Comune.

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	CONSISTENZA FINALE 2024
BENI DEMANIALI	
Terreni	571.076,31
Fabbricati	2.648.960,83
Infrastrutture	12.976.049,47

ALTRE IMMOBILIZZAZIONE MATERIALI	
Terreni	7.952.632,80
Fabbricati	23.960.420,98

TOTALE BENI	47.568.117,10
--------------------	----------------------

Nella stessa sezione sono quantificati i valori di ulteriori risorse strumentali:

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	CONSISTENZA FINALE 2024
MACCHINARI, ATTREZZATURE E IMPIANTI	507.164,72
ATTREZZATURE E SISTEMI INFORMATICI	399,47
AUTOMEZZI E MOTOMEZZI	14.993,93

MOBILI E MACCHINE DA UFFICIO	41.561,35
MOBILI E ARREDI	16.534,49
ALTRI BENI MATERIALI	215.609,10
IMMOBILIZZAZIONI IN CORSO	12.377.272,16

Il patrimonio permanente del Comune è costituito anche dalle immobilizzazioni finanziarie, che comprendono gli investimenti di natura finanziaria destinati a permanere durevolmente nel patrimonio dell'Ente: troviamo quindi le partecipazioni in imprese controllate o collegate.

IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	CONSISTENZA FINALE 2024
- Imprese controllate	432.042,71
- Imprese partecipate	6.499,34
- Altri soggetti	0,00
TOTALI	438.542,05

Il Comune di Castrovillari partecipa, insieme ad altri enti pubblici, in consorzi, e possiede quote di partecipazione in società di capitali:

SOCIETA' DI CAPITALI	CAPITALE SOCIALE	QUOTA % DEL COMUNE	SERVIZI PREVALENTI	Recesso dalla società
----------------------	------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Denominazione	Cod. Fiscale/P.IVA	Categoria	Tipologia di partecipazione	Società in house	% partecipazione
Gas Pollino srl	02534760786		Società Controllata	No	81,60%
Pollino Gestione Impianti srl	02534750787		Società Controllata	No	80,34%
Sviluppo Energia srl	02940590785		Società Collegata Indiretta	No	11.54%
Acque Pubbliche della Calabria Azienda Speciale Consortile (già Cosenza Acque Spa)	02575310780		Partecipazione diretta	No	2,06%
Consorzio Servizi Sociali Pollino	94012680784		Partecipazione diretta	No	40,00%
Pollino sviluppo SCARL -GAL-	02154190785		Partecipazione diretta	No	10,00%

2.2.3 Le Risorse Finanziarie dell'Ente

Nel periodo 2017-2024 le entrate accertate e le spese impegnate hanno avuto il seguente trend:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Entrate correnti accertate	19.435.392,89	21.097.328,93	17.248.981,18	20.318.197,86	23.346.478,61	20.188.179,13	24.529.945,70	24.098.023,99
Spese correnti impegnate	15.370.043,32	16.603.989,73	16.289.902,91	13.389.204,82	17.434.864,51	15.819.059,24	17.648.225,17	18.938.300,72
Entrate c/capitale accertate	469.547,02	2.499.562,50	635.613,69	10.426.167,85	722.203,57	9.837.734,27	3.688.322,01	6.092.911,49
Spese c/capitale impegnate	527.647,30	710.079,86	1.996.074,35	419.109,60	9.828.198,22	8.455.506,24	2.897.989,78	4.659.109,09

2.2.4 Lo stato di Salute Finanziaria

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'Ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario.

Di seguito sono riportati dati relativi ad indicatori finanziari ed economici generali, al fine di conoscere l'andamento nel corso degli ultimi anni delle principali voci del bilancio del Comune di Castrovillari.

Gli Indici di Autonomia

Il grado di autonomia indica la capacità dell'Ente di finanziare la gestione con entrate proprie. Tra le risorse complessive (entrate correnti), le entrate tributarie ed extratributarie indicano la parte direttamente o indirettamente reperita dall'Ente (entrate proprie). I trasferimenti correnti dello Stato, Regione e altri enti pubblici, invece, costituiscono le entrate derivate e determinano il grado di dipendenza.

Indici di Autonomia (valori espressi in %)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Autonomia finanziaria	77.03%	86.62%	74.79%	66.91%	78.73%	76,20%	81,50%
Autonomia impositiva	60.72%	67.46%	58.64%	50.72%	63.66%	62,64%	66,41%
Dipendenza erariale	22.97%	13.38%	25.21%	33.09%	33.41%	23,80%	18,49%

AUTONOMIA FINANZIARIA (E: Titolo I + Titolo III / E: Titoli I + II + III) x 100

L'indicatore individua la capacità dell'Ente di essere finanziariamente autonomo sul lato delle entrate correnti. L'indice evidenzia la percentuale di incidenza delle entrate proprie su quelle correnti segnalando in tal modo quanto la capacità di spesa è garantita da risorse autonome, senza contare sui trasferimenti.

AUTONOMIA IMPOSITIVA (E: Titolo I / E: Titoli I + II + III) x 100

L'indice di "autonomia impositiva" è una specificazione di quello che precede ed evidenzia la capacità dell'Ente di prelevare risorse coattivamente. L'indicatore mostra la percentuale di entrate correnti aventi natura tributaria.

DIPENDENZA ERARIALE (trasferimenti correnti dallo Stato/Entrate correnti) x 100: questo indice esprime la dipendenza delle entrate correnti dai contributi e trasferimenti statali correnti.

Gli Indici di Pressione Tributaria

La pressione fiscale e tariffaria indica il prezzo mediamente versato dal cittadino per il pagamento delle imposte e delle tariffe per usufruire dei servizi forniti dal Comune. Parimenti, è interessante conoscere l'ammontare dei trasferimenti statali, regionali e di altri enti pubblici, per ogni cittadino residente.

Anche questi indici risentono delle dinamiche legislative che hanno condizionato gli indici di autonomia.

Indici di Pressione (valori pro capite in €)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pressione finanziaria	736.58	738.52	688.57	705.99	735.06	748.01	885.23	930.15
Pressione tributaria	583.38	582.15	536.25	553.51	557.21	604.78	727.72	757.94
Trasferimenti correnti pro capite	142.89	220.23	106.38	237.98	363.60	202.06	276.50	211.12

PRESSIONE FINANZIARIA (E: Titolo I + Titolo III / Popolazione)

L'indice di "pressione finanziaria" indica la pressione fiscale esercitata dall'Ente e dallo Stato sulla popolazione di riferimento ed è il valore pro capite di prelievo tributario ed extratributario.

PRESSIONE TRIBUTARIA (E: Titolo I / Popolazione)

L'indice "pressione tributaria" evidenzia il prelievo tributario medio pro-capite. Nel dettaglio segnala il prelievo dell'Ente dal singolo cittadino per il finanziamento dei servizi generali. L'aumento di tale indice comporta una riduzione del potere d'acquisto della popolazione e quindi una contrazione della domanda per consumo.

TRASFERIMENTI CORRENTI PRO CAPITE: (Trasferimenti / Popolazione)

Individua l'ammontare della restituzione di risorse prelevate direttamente a livello centrale e restituite alla collettività nella forma di trasferimenti statali in conto gestione (contributi in conto gestione destinati a finanziare parzialmente l'attività istituzionale del Comune).

Gli Indici di Spesa

Gli indici riferiti alla spesa ci consentono di individuare la situazione finanziaria e patrimoniale dell'ente, in termini di indebitamento, patrimonio, spese correnti e di determinare, di conseguenza, il margine di manovra per nuove iniziative.

Indici di Spesa	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rigidità spesa corrente (%)	36.37%	33.90%	38.25%	24.16%	24.19%	24.42%	19.73%	22.41%
Spese correnti pro capite (€)	€ 695.51	€ 754.55	€ 750.76	€ 622.06	€ 820.46	€ 744.46	€ 835.81	€ 896.21
Indice copertura spese (%)	105.91%	97.88%	91.71%	113.49%	89.59%	100.48%	105.91%	103.70%

RIGIDITÀ SPESA CORRENTE (S: Spese personale + quota amm. to mutui / E: Titoli I + II + III) x 100

Misura l'incidenza percentuale delle spese fisse (spese per il personale e rimborso rate mutui) sulle entrate correnti.

SPESE CORRENTI PRO CAPITE: (Spese Correnti enti / Popolazione)

INDICE DI COPERTURA DELLE SPESE (Entrate tributarie + extratributarie/Spese correnti x 100): questo indicatore mostra come l'Ente riesce a coprire le proprie spese correnti attraverso entrate proprie (tributarie ed extratributarie).

INDEBITAMENTO LOCALE PRO CAPITE (S: Residui debiti mutui / Popolazione). È il rapporto tra i debiti residui da mutui e popolazione residente. - 872.22 -

INDICE DI AUTOFINANZIAMENTO: è il rapporto tra le entrate da alienazioni, trasferimenti e riscossione di crediti e le spese in conto capitale.

3. Sistema di Misurazione della performance

3.1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance costituisce lo schema di funzionamento del Ciclo di gestione della Performance. Lo stesso si presenta come lo strumento che, da un lato, a livello temporale, dà avvio all'adeguamento ai principi della riforma, dall'altro conferisce l'operatività richiesta al processo stesso, andando a descrivere non solo l'assetto metodologico - organizzativo del sistema in essere, ma anche la dinamicità richiesta per il suo funzionamento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione rappresenta, quindi, l'insieme delle metodologie, delle modalità operative, delle azioni, dei processi e degli strumenti che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance.

Nella fase di *valutazione* si formula un "giudizio" complessivo sulla *performance* in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nel ciclo successivo.

La misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale) costituiscono la fase fondamentale del ciclo della performance, di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, come risulta evidente dal grafico seguente, tratto dalle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance".



Il processo di misurazione e valutazione, per il 2024, si inserisce nel generale riassetto del sistema normativo di riferimento operato dal Legislatore nel 2017 sul Decreto Legislativo 150/2009, oltre che all'interno di un percorso di revisione e innovazione per step del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

Come previsto dalla norma, l'organo esecutivo, previo parere positivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione, provvede a modificare ed aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per adeguarlo ai principi del D. Lgs. 150/2009 direttamente applicabili agli Enti Locali oltre che per renderlo maggiormente coerente al citato percorso di revisione del ciclo di gestione della performance funzionale a farne uno strumento sempre meno "adempimentale" e sempre più gestionale. Con riferimento all'annualità in trattazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di questo Ente è stato modificato ed aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 20/01/2024.

Come noto, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2021 art. 6 che ha introdotto la disciplina del PNRR e previsto un nuovo strumento di programmazione delle pubbliche amministrazioni definito Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO, la Relazione sulla Performance fa riferimento alla sottosezione "Performance" del succitato PIAO che contiene gli obiettivi prima approvati con il Piano della Performance. Pertanto, successivamente all'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 (approvazione con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 29 dicembre 2023), con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 20/02/2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026 con cui sono stati definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi ed i criteri direttivi di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa dell'Ente.

3.2 Albero della Performance

Ai fini di una rappresentazione visuale sintetica, si propone qui di seguito l'albero della performance sviluppato nel Piano Performance 2024

Area Strategica	Linea strategica	Obiettivo Strategico	Peso obiettivo strategico	Indicatore	Peso %	Obiettivo Operativo	Settore
CRITICITA' FINANZIARIA	Finanze dell'Ente (1)	Obiettivi strategico 1 - Risanamento finanziario	20%	Rispetto degli equilibri di bilancio	100	Miglioramento della capacità di riscossione della TARI	Settore 4
						Aggiornamento banche dati tributi Comunali	Settore 4
						Recupero evasione fiscale	Settore 4
						Riduzione dei tempi regolarizzazione carte contabili entrate comunali	Settore 3
						Miglioramento della complessiva capacità di riscossione delle entrate tributarie ed extra tributarie dell'ente	Settore 4
						Monitorare i saldi programmatici per il rispetto degli equilibri di bilancio	Settore 3
						Ridurre l'esternalizzazione delle cause legali	Staff 1
SOSTENIBILITA'	Servizio Idrico e Raccolta e smaltimento dei rifiuti (7; 8)	Obiettivo Strategico 2 - Rifiuti Zero	20%	% di completamento dei lavori realizzati/lavori previsti nel	40	Controlli sulla gestione delle risorse idriche	Settore 6
						Disinfestazione e derattizzazione del territorio cittadino	Settore 8

				Programma Triennale OO.PP.		Interventi di rimozione amianto	Settore 8
				Raccolta differenziata	60	Manutenzione ordinaria e straordinaria	Settore 6
WELFARE	Servizi Sociali (11)	Obiettivo Strategico 3 - Politiche di welfare	20%	Incremento della % complessiva dei destinatari di intervento di sostegno	100	Definizione Procedimenti Concessione Benefici relativi ad avvisi pubblici di competenza dell'ambito territoriale: <ul style="list-style-type: none"> - Progetto "Includi Calabria"; - Avviso per concessione benefici ai "caregiver familiari"; - Servizi di assistenza domiciliare a favore dei beneficiari di cui all'avviso – Risorse FNA 2017 -2017 e 2018. 	Settore 5
						Piano di Azione e Coesione (PAC/PNSCIA)	Settore 5
						Prosecuzione progetto SIPROIMI (SAI)	Settore 5
GOVERNANCE	Partecipazione, Innovazione, Sviluppo, Cultura e	Obiettivi strategico 4 – Ottimizzare il funzionamento dell'Ente attraverso il perseguimento di	20%	Riduzione criticità sui provvedimenti amministrativi	45	Presidio e controllo del territorio	Staff 2
						Definizione del piano triennale dei fabbisogni di Personale	Settore 2
					55	Completare le procedure per il reclutamento del personale	Settore 2

	Territorio (2; 3; 4; 5; 6; 9; 10)	maggiori livelli di efficienza		Tempestività dei pagamenti		Lavori previsti nel PRU	Settore 6
						Predisposizione di tutti i documenti necessari all'adozione del PSC	Settore 7
						Predisposizione del Regolamento Edilizio ed Urbanistico (REU)	Settore 7
						Mantenimento degli standard quantitativi del Servizio Attività Produttive	Settore 7
						Contrasto alla sosta irregolare e vigilanza territorio comunale orari notturno periodo estivo	Staff 2
		Obiettivo strategico 5 - Trasparenza e partecipazione attiva dei cittadini	20%	Grado di soddisfazione degli utenti sui servizi comunali	34	Produzione delle relazioni semestrali sui riscontri delle indagini di customer satisfaction	Settore 1
						Attivazione flusso documentale	Settore 1
						Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance	Settore 2
				Rispetto del principio della trasparenza amministrativa e dell'anticorruzione	33	Trasparenza ed accessibilità	Tutti
						Realizzazione ed aggiornamento del nuovo sito istituzionale previo finanziamento risorse Fondi PNRR	Settore 1

				Rispetto delle previsioni normative sull' Accesso civico	33	Tempestiva resa di parere legali agli organi politico-amministrativi ed ai responsabili dell'ente	Staff 1
--	--	--	--	---	----	---	---------

3.3 Indagini di customer satisfaction

Le indagini di *Customer Satisfaction* si articolano in un processo volto a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti nell'ottica del miglioramento dell'Amministrazione nell'erogazione dei servizi svolti e di porre attenzione alla valutazione dell'utente con il fine di potenziare le capacità di dialogo e relazione tra utente e Servizio avvalendosi delle osservazioni e/o suggerimenti segnalati.

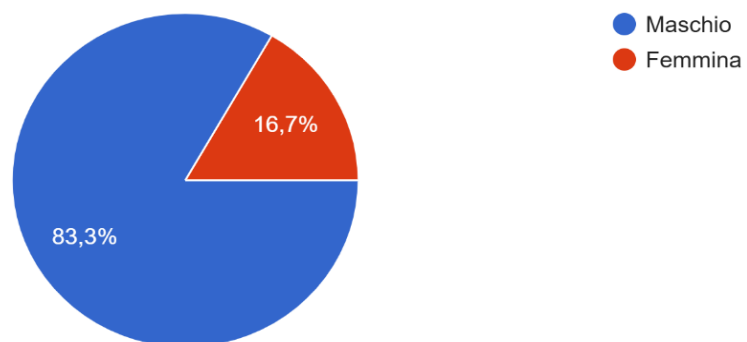
Il Comune di Castrovillari ha posto tra gli obiettivi dell'ente locale, quello di migliorare la soddisfazione dei cittadini per i servizi offerti ed a tale scopo è stato ideato un semplice questionario per la rilevazione della soddisfazione del servizio offerto, orientato all'ascolto degli utenti per un costante miglioramento dei servizi.

Nella P.A. le indagini di customer satisfaction contribuiscono a definire e valutare l'efficacia delle politiche pubbliche, dove per politiche pubbliche si intende, in modo sintetico, le scelte prioritarie dell'Amministrazione finalizzate ad ottenere benefici esterni sulla comunità. La soddisfazione dell'utente è un fenomeno complesso, ma può tuttavia essere misurato in modo semplice assumendo che ciascun fattore della qualità ovvero ciascuna caratteristica del prodotto/servizio, provochi una percezione superiore, uguale o inferiore alle aspettative, associata ad una definita intensità di insoddisfazione. In sintesi, gli obiettivi della customer satisfaction li possiamo riassumere così: analizzare la soddisfazione del cliente/utente rispetto al servizio reso, sulla base di giudizi di qualità; analizzare la soddisfazione del cliente/utente per ogni elemento della catena del valore del servizio reso (essendo l'Amministrazione comunale Ente di servizi). E' il rafforzamento del rapporto di fiducia che l'amministrazione pubblica deve acquisire dal cittadino. Aspetto del "Valore" è la percezione di prestazioni adeguate alle risorse richieste, ovvero la percezione del cliente di aver speso bene le proprie risorse (tempo, denaro, incombenze) avendo ottenuto il massimo possibile, rispetto alle sue aspettative.

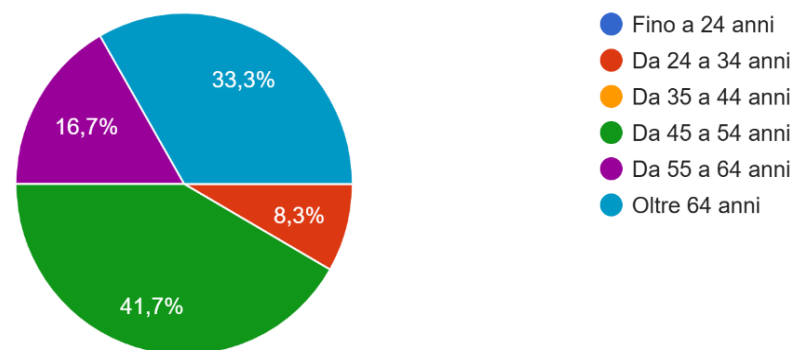
Nell'annualità in esame n. 187 utenti hanno compilato il questionario. I questionari sono stati raccolti nel periodo 01/01/2024 – 31/12/2024

Di seguito sono riportati i dati riferiti all'analisi condotta relativamente all'annualità in parola.

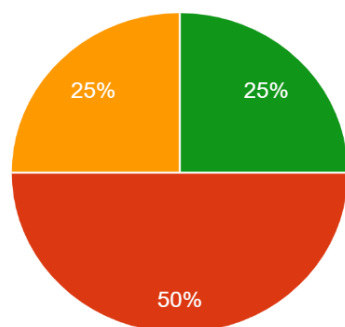
Sesso



Età

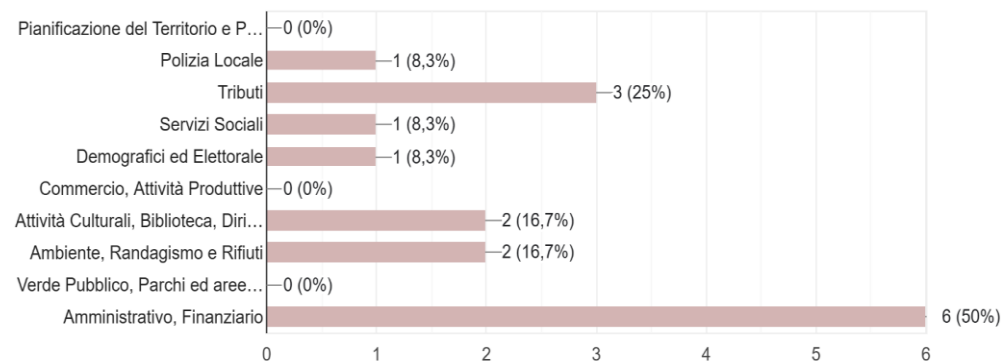


Livello scolastico

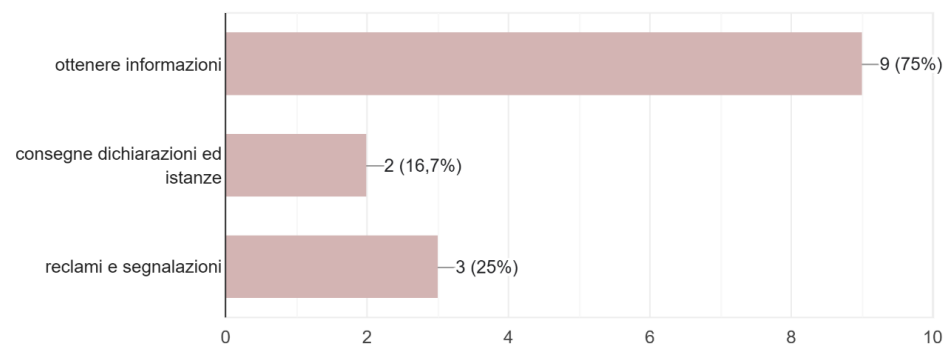


- Elementare
- Media Inferiore
- Media Superiore
- Titolo Universitario
- Altro (Dottorato di ricerca, Master)

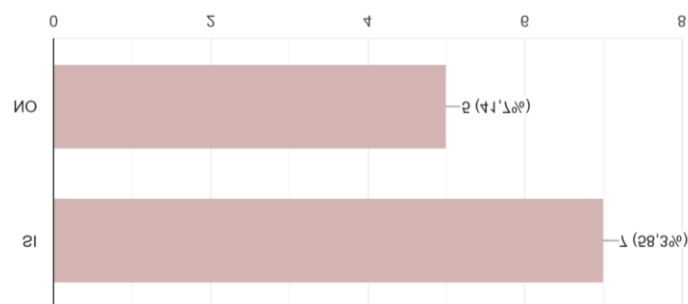
Il servizio per il quale è stato compilato il questionario



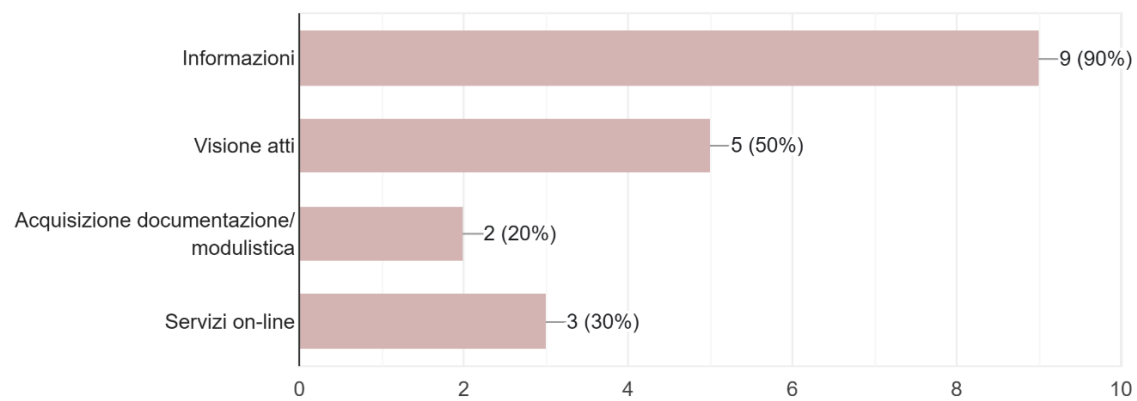
Motivo per il quale ci si è rivolti al servizio comunale



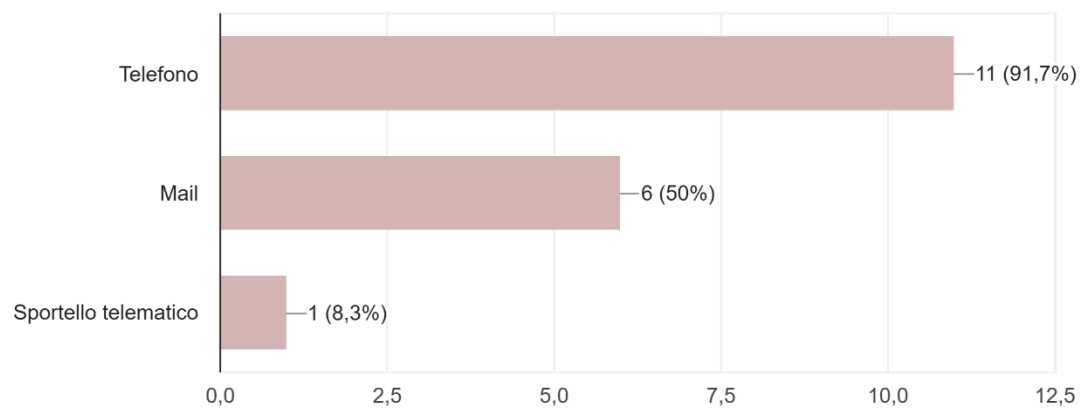
Utilizzazione del sito web del Comune per ottenere informazioni e/o chiarimenti



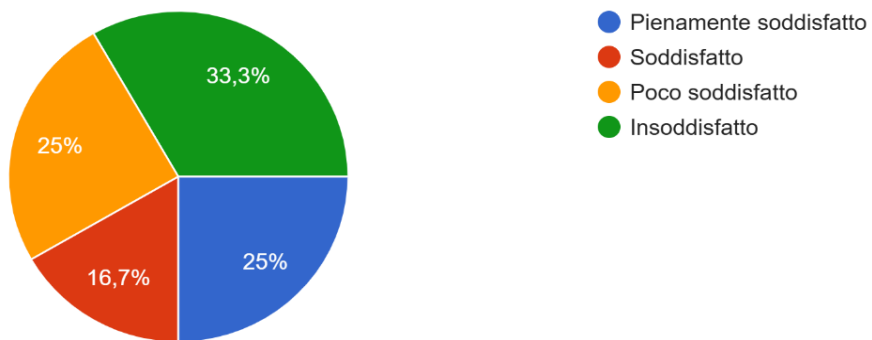
Se sì, per quale motivo (sono possibili più risposte)



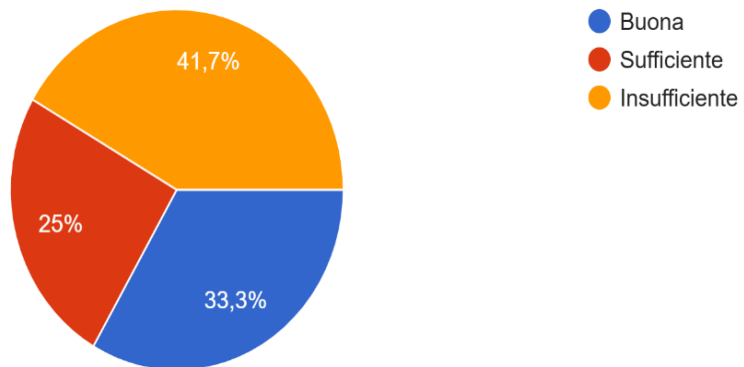
Altri canali utilizzati oltre allo sportello fisico



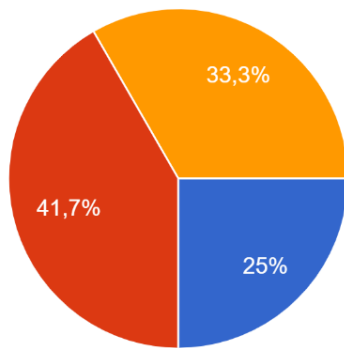
Facilità d'uso in merito ai servizi online



Correttezza delle informazioni

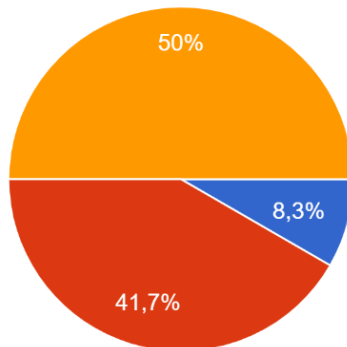


Pulizia degli ambienti



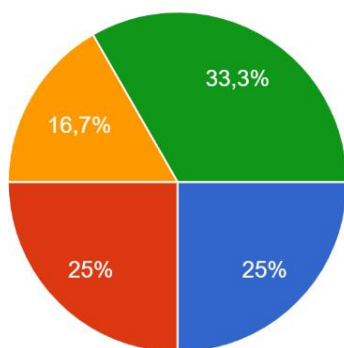
- Buona
- Sufficiente
- Insufficiente

Confort sala d'attesa



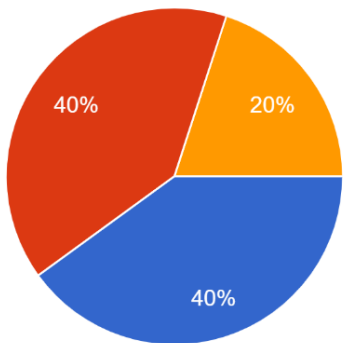
- Buona
- Sufficiente
- Insufficiente

Giudizio complessivo



- Pienamente soddisfatto
- Soddisfatto
- Poco soddisfatto
- Insoddisfatto

Eventuali suggerimenti



- Aumento orario ricevimento al pubblico
- Riduzione tempi di attesa
- Maggiore riservatezza

4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nella sezione "Performance" del PIAO.

Essa viene elaborata, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi, dalle strutture di governo del ciclo della performance con il concorso dei responsabili delle unità organizzative di vertice.

Nel corso del 2024, come previsto dal sistema di misurazione vigente, è stato realizzato, mediante incontri periodici con i vari Responsabili di Settore/Strutture, il monitoraggio intermedio degli obiettivi conferiti, al fine di verificarne lo stato di avanzamento e adottare i correttivi necessari; alla fine dell'anno di riferimento è stata, poi, verificata la percentuale di raggiungimento complessivo e l'eventuale scostamento rispetto ai risultati attesi. Verificato lo stato di attuazione degli obiettivi conferiti alle strutture e accertati i punteggi ottenuti a seguito delle procedure di valutazione, è stata redatta la presente Relazione. Le attività pianificate sono state presidiate efficacemente sotto il profilo organizzativo, con raggiungimento – nonostante le innegabili difficoltà – di risultati soddisfacenti.

La Relazione approvata sarà trasmessa all'OIV per sottoporla alla validazione e, successivamente, ne sarà data visibilità tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente.

4.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, adottato nell'anno 2014, è stato aggiornato e modificato, tenuto conto anche delle indicazioni formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, da ultimo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 20 gennaio 2024.

In tale periodo è stato pertanto approvato, nei modi e nei tempi prescritti dalla legge, il relativo Piano delle Performance, prevedendo le adeguate misurazioni delle attività.

Relativamente all'annualità in trattazione si è registrato:

1. Soddisfacente livello di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, per il quale sono oggi in corso attività di approfondimento e verifica di sistema. A questo riguardo, va precisato che gli obiettivi della struttura confluiscono ormai da tempo nei piani di lavoro del personale non dirigente, che viene redatto per ciascun anno in modo da individuare le priorità dell'attività da svolgere. In questo modo, tutta l'organizzazione, ai diversi livelli, risulta coinvolta nella realizzazione delle linee di azione che l'Amministrazione si prefigge.

2. Progressiva responsabilizzazione del personale con funzioni dirigenziali nella fase di monitoraggio, rendicontazione e valutazione.

5. I risultati raggiunti

Di seguito è riportata una sintesi dei risultati ottenuti dall'Amministrazione che saranno maggiormente dettagliati nelle successive sezioni del documento. È di per sé evidente che gli obiettivi prestabiliti sono stati realizzati, consentendo di raggiungere i prefissati risultati finali.

5.1 Le criticità e le opportunità

Le opportunità a cui si è dato maggiore riscontro, per l'anno in esame, si rilevano nella coordinazione delle attività del settore e nel coinvolgimento del personale ad essi preposto. Ciò attraverso l'assegnazione di specifici compiti, anche di responsabilità, in rapporto alle categorie e al ruolo da ciascun dipendente ricoperto ed in tale contesto, pur rilevando una forte carenza di personale in ciascuna delle attività settoriali, si è spesso registrata l'effettuazione di compiti che vanno al di là della qualifica rivestita dal personale.

5.2 Performance dell'Ente: obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Come noto la performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPCT confluito nell'apposita sezione del PIAO e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. Infatti, il progressivo rispetto degli obblighi in materia di trasparenza rappresenta – assieme alle misure di prevenzione della corruzione ed al sistema dei controlli interni - obiettivo fondamentale dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

Per garantire che venga mantenuta la tensione verso tale obiettivo, il PTPCT si integra con il Piano della Performance, in particolare introducendo in quest'ultimo obiettivi volti a garantire la completa e corretta produzione delle informazioni e la loro pubblicazione.

La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è pari al 20% rispetto all'incidenza della Performance organizzativa.

Come noto, in applicazione della riforma 1.11 del PNRR “RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E DELLE AUTORITÀ SANITARIE”, è stato approvato il decreto legge n. 13 del 24 febbraio 2023, convertito nella legge n. 41 del 21 aprile 2023 che, all'articolo 4-bis, introduce, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non

inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è stata effettuata dall'organo di revisione che nella Relazione sul Rendiconto 2024 (Verbale n. 16 del 20 maggio 2025) ha verificato:

- ❖ che l'Ente ha alimentato correttamente la piattaforma dei crediti commerciali (PCC);
- ❖ che l'Ente ha adottato le misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti, anche in relazione all'obbligo previsto dall'art. 183, comma 8 del Tuel;
- ❖ che l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti è riportato nel Piano degli indicatori di bilancio ed è pari a 28,07.

Si riportano nelle tabelle sottostanti, le misurazioni per l'anno 2024 che hanno determinato la performance dell'Ente.

Realizzazione obiettivi strategici

Obiettivi strategici	Denominazione Obiettivo		Realizzazione Obiettivi
Obiettivo strategico 1	Risanamento finanziario		100
	Titolo: Rispetto degli equilibri di bilancio	Peso 100	
Obiettivo strategico 2	Rifiuti zero		100
	Titolo: Completamento dei lavori previsti nel Programma Triennale OO.PP.	Peso 40	
	Titolo: % di Raccolta differenziata	Peso 60	
Obiettivo strategico 3	Politiche di welfare		100
	Titolo: Incremento dei destinatari di intervento di sostegno	Peso 100	
Obiettivo strategico 4	Ottimizzare il funzionamento dell'Ente attraverso il perseguimento di maggiori livelli di efficienza		98.5
	Titolo: Riduzione criticità sui provvedimenti amministrativi	Peso 30	

	Titolo: % di smaltimento dei debiti commerciali nati nell'esercizio	Peso 35	
	Titolo: Tempestività dei pagamenti	Peso 35	
Obiettivo strategico 5	Trasparenza e partecipazione attiva dei cittadini		83
	Titolo: Grado di soddisfazione degli utenti sui servizi comunali	Peso 34	
	Titolo: Rispetto del principio della trasparenza amministrativa e dell'anticorruzione	Peso 33	
	Titolo: Rispetto delle previsioni normative sull'Accesso civico	Peso 33	

Realizzazione obiettivi operativi

Settore	Obiettivo operativo		Realizzazione Obiettivi
Settore 1 - Affari Generali	Realizzazione ed aggiornamento del nuovo sito istituzionale previo finanziamento risorse Fondi PNRR	Peso 20	100
	Produzione delle relazioni semestrali sui riscontri delle indagini di customer satisfaction	Peso 15	
	Attivazione flusso documentale	Peso 20	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 45	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Settore 2 - Risorse Umane	Definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Peso 20	94
	Completare le procedure per il reclutamento del personale	Peso 20	
	Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance	Peso 30	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	

	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Settore 3 - Economia- Programmazione e Risorse Finanziarie - Bilancio	Riduzione dei tempi di regolarizzazione carte contabili entrate comunali	Peso 35	100
	Monitorare i saldi programmatici per il rispetto degli equilibri di bilancio	Peso 35	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dall'allora Responsabile del Settore, in atti		
Settore 4 - Tributi	Miglioramento della capacità di riscossione della TARI – IMU – Risorse idriche	Peso 15	80,5
	Aggiornamento banche dati tributi comunali	Peso 15	
	Recupero evasione fiscale	Peso 15	
	Miglioramento della complessiva capacità di riscossione delle entrate tributarie ed extra tributarie dell'Ente	Peso 25	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dall'allora Responsabile del Settore con riferimento al primo semestre 2023 e nella relazione a firma dal Responsabile che ha assunto l'incarico di direzione del Settore nel secondo semestre 2023, entrambe in atti		
Settore 5 - Welfare- Servizi Sociali- Istruzione- Cultura- Sport	Prosecuzione progetto SIPROIMI (SAI)	Peso 15	100
	Piano di Azione e Coesione (PAC/PNSCIA)	Peso 20	
	Definizione Procedimenti Concessione Benefici relativi ad avvisi pubblici di competenza dell'ambito territoriale: -Progetto “Includi Calabria”; -Avviso per concessione benefici ai “caregiver familiari”; -Servizi di assistenza domiciliare a favore dei beneficiari di cui all'avviso – Risorse FNA 2017 - 2017 e 2018.	Peso 20	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 45	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Settore 6 - Infrastrutture	Manutenzione ordinaria e straordinaria	Peso 25	100
	Controlli sulla gestione delle risorse idriche	Peso 25	

	Lavori previsti nel PRU	Peso 20	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Settore 7 - Pianificazione e Gestione del Territorio	Predisposizione di tutti i documenti necessari all’adozione del PSC	Peso 20	89,5
	Predisposizione del Regolamento Edilizio ed Urbanistico (REU)	Peso 15	
	Mantenimento degli standard quantitativi del Servizio Attività Produttive	Peso 20	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 45	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Settore 8 – Tutela Ambientale e Protezione Civile	Disinfestazione e derattizzazione del territorio cittadino	Peso 30	100
	Interventi di rimozione amianto	Peso 25	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 45	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Staff 2 – Corpo Polizia Municipale	Presidio e controllo del territorio	Peso 35	100
	Contrasto alla sosta irregolare e vigilanza territorio comunale orari notturno periodo estivo	Peso 35	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	
	Tutte le attività realizzate e le criticità riscontrate sono state evidenziate nella relazione prodotta dal Responsabile del Settore, in atti		
Staff 1 – Advocatura comunale	Tempestiva resa di pareri legali agli organi politico-amministrativi ed ai responsabili dell’Ente	Peso 35	N/V Con deliberazione di G.C. n. 200/2022 è stata stabilita, tra l’altro, l’eliminazione della P.O con riferimento allo Staff 1
	Ridurre l’esternalizzazione delle cause legali	Peso 35	
	Trasparenza ed accessibilità	Peso 30	

Realizzazione obiettivi individuali

Assegnazione	Obiettivo	Realizzazione Obiettivi
Tutti i Responsabili di Settore	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi Risultato evidenziato nelle relazioni prodotte dai Responsabili Settore	100
Tutti i Responsabili di Settore	Monitoraggio annuale degli obiettivi operativi Risultato evidenziato nelle relazioni prodotte dai Responsabili Settore	100
Tutti i Responsabili di Settore	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategici Risultato evidenziato nelle relazioni prodotte dai Responsabili Settore	100
Tutti i Responsabili di Settore	Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici Risultato evidenziato nelle relazioni prodotte dai Responsabili Settore	100
Segretario Generale	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi Risultato evidenziato nella scheda prodotta dal Segretario Generale	100
Segretario Generale	Monitoraggio annuale degli obiettivi operativi Risultato evidenziato nella scheda prodotta dal Segretario Generale	100
Segretario Generale	Monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategici Risultato evidenziato nella scheda prodotta dal Segretario Generale	100
Segretario Generale	Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici Risultato evidenziato nella scheda prodotta dal Segretario Generale	100

Le Performance generale dell'Ente, determinata dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto, è pari a 96,3.

La Performance Organizzativa di ogni Settore è stata calcolata in base a quanto previsto all'art. 10, comma 4, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente ed ha tenuto conto delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPC, confluite nello specifico obiettivo concernente l'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione previste dal medesimo Piano al quale è stata assegnata incidenza pari al 20%. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) integrato nel PIAO, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento con le indicazioni del PNA Anac 2022. Il monitoraggio, infrannuale e alla data del 31 dicembre, ha consentito di verificare positivamente l'efficacia delle misure di prevenzione e la messa in atto delle azioni correttive e integrative, pur restando alcune criticità in

merito alla piena attuazione dello stesso con particolare riferimento alla trasparenza in ordine alla pubblicazione di alcune tipologie di atti. La percentuale media di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione calcolata sugli indicatori e i target di ciascuna misura nel periodo preso a riferimento è del 95%.

Settore	Realizzazione obiettivi (80%)	Realizzazione Obiettivo PTPC (20%)	Performance Organizzativa
Settore 1 - Affari Generali	100	95	99
Settore 2 - Risorse Umane	94	95	94,20
Settore 3 - Economia-Programmazione e Risorse Finanziarie -Bilancio	100	95	99
Settore 4 - Tributi	80,5	95	83,40
Settore 5 - Welfare-Servizi Sociali- Istruzione- Cultura-Sport	100	95	99
Settore 6 - Infrastrutture	100	95	99
Settore 7 - Pianificazione e Gestione del Territorio	89,5	95	90,6
Settore 8 – Tutela Ambientale e Protezione Civile	100	95	99
Staff 2 – Corpo Polizia Municipale	100	95	99
Staff 1 – Advocatura comunale	N/V Con deliberazione di G.C. n. 200/2022 è stata stabilita, tra l'altro, l'eliminazione della P.O con riferimento allo Staff 1		

6. Pari opportunità e bilancio di genere

Nella definizione degli obiettivi del Piano delle azioni positive per le pari opportunità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere

In tale ambito l'Amministrazione Comunale del Comune di Castrovillari intende realizzare le seguenti finalità volte ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Titolo: Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale

Descrizione intervento: La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: - articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Per ogni ulteriore intervento si rimanda al Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) – triennio 2024/2026, adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta comunale n.264 del 07/12/2023