

art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113

art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022

PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE

2025-2027

PIAO

COMUNE DI CASTELSARACENO



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE
2.2 PERFORMANCE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.2 Performance

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, reca l'“Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74, ed in particolare:

- l'art. 3, che stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel Titolo II e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del Titolo II è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- l'art. 7, che prevede che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 111 del 31.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il “*Regolamento sulla performance, sui controlli interni e sistemi di valutazione E.Q. e dipendenti*” in attuazione delle disposizioni recate dal D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74.

Strumentali alla valutazione e misurazione della performance sono:

- Il Documento Unico di Programmazione;
- Il Piano Esecutivo di Gestione;
- Il Piano della performance;

Il Piano della performance contiene gli obiettivi, per i quali sono dettagliate le responsabilità organizzative principali e trasversali, le azioni per l'anno di riferimento, le misure funzionali al processo di valutazione (indicatori), il cui valore obiettivo (target) è espresso per il periodo di riferimento del bilancio ed è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

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

CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

È evidente l'importanza di segnalare il contesto interno ed esterno dell'Ente, la complessità organizzativa dell'amministrazione, attraverso l'esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, così come delle politiche, degli obiettivi e strategie dell'ente.

Il mandato istituzionale

Il Comune di Castelsaraceno è ente autonomo con proprio statuto, poteri e funzioni ed è componente costitutivo della Repubblica, secondo i principi stabiliti dalla Costituzione Italiana.

Il Comune è ente territoriale con competenza generale e rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo; al Comune sono attribuite tutte le funzioni amministrative relative alla popolazione ed al territorio comunale salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, esse siano conferite agli enti territoriali sovraordinati in base ai principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza.

Il Comune, conformemente ai principi espressi dalla Costituzione Italiana e dalla Carta Europea dell'Autonomia Locale, è titolare di funzioni amministrative proprie e di funzioni conferite dallo Stato e dalla Regione secondo il principio di sussidiarietà.

Per l'esercizio delle funzioni proprie o conferite il Comune si avvale di risorse reperite secondo il principio costituzionale dell'autonomia finanziaria, al fine di conseguire gli obiettivi di rappresentanza, sviluppo e coesione sociale della comunità locale e di efficace, efficiente ed economica gestione dei servizi.

Il Comune attua il principio di sussidiarietà nell'ambito della comunità locale, promuovendo l'esercizio delle proprie funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente svolte dall'autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Il Comune ha come segno distintivo lo Stemma e fa uso, nelle cerimonie ufficiali, del Gonfalone.

Il Comune ha sede in Piazza Piano della Corte, n. 1, ed il proprio sito è: www.comune.castelsaraceno.pz.it.

Cosa facciamo

L'azione politico-amministrativa del Comune è informata ai principi e ai valori affermati nella Costituzione della Repubblica Italiana; è volta a garantire la dignità e la migliore qualità della vita di quanti vivono ed operano nel territorio comunale. A tal fine:

- Valorizza l'apporto alla vita sociale di ogni persona e, in particolare, riconosce il valore del contributo delle persone di diversa lingua, nazionalità, cultura e religione che vivono ed operano nel territorio;
- Garantisce e persegue, con il superamento degli squilibri economici e sociali, pienezza e parità dei diritti dei cittadini;
- Sviluppa un'ampia rete di servizi sociali e di tutela della vita e della salute anche in collaborazione con i soggetti privati e le associazioni di volontariato, a sostegno della famiglia, della maternità e dell'infanzia ed in aiuto agli anziani e ai disabili;
- Collabora con le famiglie, con le istituzioni scolastiche, quelle del territorio, con le comunità religiose, con le associazioni sportive, per la difesa dei diritti dei bambini, e, attraverso interventi sulla sicurezza nel Paese, favorisce la crescita responsabile ed equilibrata dei minori;
- Favorisce le aggregazioni sociali e sostiene l'associazionismo culturale, sportivo, ricreativo ed assistenziale, nelle sue forme organizzative libere, autonome e democratiche;
- Realizza le condizioni per rendere effettivo il diritto allo studio, alla cultura ed alla formazione;
- Valorizza, incrementa e tutela il patrimonio culturale, artistico, storico e archeologico del Paese, con riferimento anche ai costumi e alle tradizioni;
- Predisporre e gestisce, in un rapporto di stretta collaborazione con le altre istituzioni competenti e con le associazioni di volontariato, idonei strumenti di prevenzione e di intervento per il caso di sinistri e di calamità;
- Consolida il principio della collaborazione con gli enti locali partecipando a forme di cooperazione, raccordo e gemellaggio con altri comuni;
- Promuove rapporti e aderisce a forme di collaborazione, amicizia e solidarietà con enti locali di altri paesi;
- Valorizza il servizio civile, attraverso la promozione di azioni educative ed informative e la salvaguardia della sua qualità;
- Riconosce il ruolo sociale degli anziani, valorizzandone l'esperienza e tutelandone i diritti ed interessi affinché siano risorsa insostituibile della comunità;

- Attua e promuove interventi volti a garantire la sicurezza pubblica, in concorso con le altre istituzioni competenti, la prevenzione e la lotta alla criminalità ed il decoro urbano, in modo da rendere effettivo il diritto dei cittadini a condurre una vita sicura nei luoghi di residenza, di lavoro e di ogni altra attività sociale;
- Promuove e attua incisive e pregnanti azioni volte alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza verso le donne e i minori, che comporti una lesione dell'integrità e dei diritti della persona;
- Promuove la cultura nelle sue diverse forme quale strumento di crescita dell'individuo e della collettività intera;
- Favorisce il corretto sviluppo delle attività economiche al fine di consentire e valorizzare il lavoro e l'iniziativa produttiva dei propri cittadini.

Per il conseguimento delle proprie finalità, il Comune assume la programmazione come metodo di intervento e definisce gli obiettivi della propria azione mediante piani, programmi generali e programmi settoriali, coordinati con gli strumenti programmatori degli enti territoriali sovraordinati.

Illustrazione del contesto interno ed esterno

Geografia fisica

Castelsaraceno sorge a 916 m s.l.m. nella parte sud-occidentale della provincia. Ha una altimetria che va da un minimo di 702 m (Acqua di San Giovanni) ad un massimo di 1900 m (cima del monte Alpi).

L'orizzonte di Castelsaraceno si allarga solo a nord-est verso un'ampia ed irregolare vallata; è limitato ad est da una linea orizzontale di serre, da cui emergono il Tuppetto ed il monte Asprella; a sud dal monte Alpi; poco più lontano dal monte Armizzone, seguito dall'Armizzoncello; verso ovest da Pietra Marina e da Castelveglio; a nord dal massiccio del Raparo, che protegge in parte il paese dai venti boreali.

L'antico centro abitato è abbarbicato ad uno sperone roccioso "La Tempa", un'appendice del poggio Castelveglio (1152 m). La sua posizione rivela, con molte probabilità, l'esistenza di uno stanziamento saraceno; difatti si trova tra la convessità del torrente Racanello, dominata a nord dalla scoscesa balza del Monticello, ed il suo confluente di destra, torrente "Uaddone".

Le abitazioni, strette l'una all'altra, sono appoggiate sulla roccia digradante e fanno un tutt'uno con essa.

I segni della struttura urbana medievale sono evidenti solo nelle vie ripide e tortuose, nei vicoli ciechi, nei cosiddetti "supporti", nell'antico rudere chiamato Il Campanaro e nella toponomastica Vocca a porta, che lascia supporre l'esistenza di una porta d'ingresso alla fortezza.

Confina a nord-est con San Chirico Raparo (10 km), a est con Carbone (19 km), a sud con Latronico (26 km), a sud- ovest con Lauria (33 km), a nord-ovest con Moliterno (25 km) e con Sarconi (19 km), a nord con Spinoso (24 km). Dista 105 km da Potenza e 114 km dall'altra provincia lucana di Matera.

Storia

Abbarbicato a suggestive altitudini, Castelsaraceno sembra affiorare dalle pareti montuose che disegnano la sua scenografia, pennellate di verde che conservano le tracce della storia e le scarpinate dei suoi personaggi.

L'origine del borgo potrebbe collocarsi tra il IX e il X secolo, quando l'esercito mercenario saraceno avrebbe eretto una costruzione strategico-difensiva di vedetta sulla valle del Racanello, un castrum, abbrancandosi in quello che sarebbe diventato l'attuale agglomerato urbano, costeggiato nel Largo Sant'Angelo da una superstite cinta muraria e dal rudere di una torre.

L'atavico sangue saraceno scorre nelle arterie del centro storico castellano, ricamato da un'architettura angusta e ricucito da portici e archi tutt'ora visibili, ma anche nell'indole ribelle della vecchia signoria sbandierata dalle squadre di briganti nel dì del plebiscito che avrebbe sancito l'unità d'Italia.

L'albero genealogico di questa perla naturalistica tuttavia non è perfettamente tracciabile, in quanto al borgo come crocevia, come luogo di passaggio con finalità prettamente commerciali, si contrappone un'eziologia che risuona dalle pendici del monte Raparo e canta le gesta degli abitanti del villaggio Planula -prima romano e poi bizantino- contro le escursioni degli infedeli.

Le autorevoli ricerche delle professoresse Armenti e Iannella, indefesse studiose delle vicende di Castelsaraceno, riportano la presenza di un percorso antoniniano del III secolo, la via Erculea, che da Grumento, dalla Val d'Agri risaliva proprio in direzione del territorio di Castelsaraceno, da cui passava addirittura dall'età del bronzo una via della transumanza che collegava l'Agri e il Sinni, il Mar Tirreno e il Mar Ionio, battendo il sentiero di un'antichissima via commerciale.

Tratturi della transumanza che coincidevano con queste antichissime vie istmiche della Magna Grecia; i greci, risaliti fino alla media Valle dell'Agri, avrebbero preferito le strade interne per sfuggire alla pirateria e per creare un legame infrastrutturale tra Mar Tirreno e Mar Ionio. Con la successiva dominazione romana, le vie istmiche sarebbero state abbandonate.

Che il territorio di Castelsaraceno sarebbe stato abitato fin dalla preistorica è un'ipotesi attestata dal rilevamento di ceramiche ad impasto rilevate da Vittorio De Cicco nelle grotte del monte Raparo, all'inizio del secolo.

Questa sentieristica sembra brulicare anche nella gastronomia castellana, una traccia importante che ci parla dei prodotti culinari ricavati dall'attività della pastorizia come tra i più preziosi della dieta locale. Una ricchezza gastronomica a cui i romani, sembra, non avrebbero saputo rinunciare, nonostante la tortuosa rete viaria che collegava la caput mundi al villaggio e alle mani esperte di prelibati insaccati.

Un'ambiguità, un'incertezza di spiegazioni e argomentazioni che risuona negli anfratti della memoria storica, parlando il linguaggio della suggestione, del mistero, del fascino che nessuna scienza esatta potrà probabilmente mai slabbrare. È una visuale che si perde nelle cavità dei massicci montuosi del paese dei due Parchi, in cui lo sguardo curioso e attento potrà ripercorrere, scollinando, i percorsi scoscesi dei briganti e dei loro leggendari tesori o ripensare alla ritirata di un temerario comandante come Annibale, risucchiato da questa ospitale natura rigogliosa.

La lacuna bibliografica sarebbe dovuta anche alla vendita da parte di un privato, un certo Don Ciccio, dell'antico convento dei Cappuccini, complesso edilizio di cui faceva parte anche l'attuale chiesa di San Rocco, prezioso luogo di ricerca e di accumulo del sapere sperperato nei secoli.

Si parla, nelle mai univoche ricerche storiche su Castelsaraceno, inoltre, di una successiva presenza longobarda e di una dominazione normanna, il cui apporto culturale si può congetturare individuabile nei riti arborei che ancora oggi definiscono una peculiare religiosità locale, armonizzata da gesti apotropaici, propiziatori dal XVII secolo consacrati a Sant'Antonio da Padova, patrono di Castelsaraceno.

Furono proprio i Normanni a battezzare il bizantino "tema della Lucania" con "Basilicata".

L'espansione del borgo risalirebbe al 1542, allo stile rinascimentale e alla famiglia dei Sanseverino, che avrebbe commissionato la costruzione della chiesa Madre dedicata allo Spirito Santo e del palazzo baronale, la cui facciata domina lo spazio circolare della piazza Piano della Corte.

L'imponente edificio religioso, impreziosito da opere d'arte che vanno dal polittico su tela di Ippolito Borghese alla statua settecentesca di Sant'Antonio, sembra ricucire la parte alta e quella bassa del paese, un panorama di indiscussa bellezza che culmina nella rocciosa parete del Monte Alpi, a cui si alligna il pino loricato. La preziosa e longeva specie vegetale, simbolo del Parco nazionale del Pollino, si può ammirare dal Belvedere, dosso panoramico accessibile dalla maestosa faggeta del bosco Favino.

La natura è la vera risorsa di questo crogiuolo di genti, protagonista del Festival dei due Parchi e della Festa della Montagna, organizzati rispettivamente nel mese di Agosto e nell'ultimo fine settimana di Ottobre.

Castelsaraceno è un *florilegio di cultura, di storia e di arte* sottintesi, custoditi gelosamente nei luoghi inaccessibili del suo ecosistema, negli spazi chiaroscurali dei suoi boschi e dei suoi vicoli, in cui l'ospite, immagine degli déi, è sacro e si invita a tavola per dirgli che è il benvenuto!

Monumenti e luoghi d'interesse

Tra le opere architettoniche degne di nota, meritano uno spazio particolare: il Palazzo baronale del XV secolo; la chiesa di Santo Spirito del XVI-XVII secolo, che conserva un trittico del pittore D'Amato appartenente alla Scuola Napoletana di Raffaello e un polittico su tela raffigurante San Leonardo del pittore Ippolito Borghese, la chiesa di San Rocco con al suo interno una pregiata statua lignea del Beato Stefano Seno, la chiesa di Santa Maria degli Angeli e il convento dei cappuccini in cui si conserva un artistico Cristo. Per finire, fuori dal paese, in località Mancusi sono i ruderi di un antico mulino ad acqua.

Tradizioni e folclore - Rito della 'Ndenna

Il rito della "Ndenna" si svolge in occasione della festa patronale di Sant'Antonio durante le prime tre domeniche di giugno.

Durante queste tre giornate vengono raccolte ed assemblate, in una sorta di matrimonio della natura, le componenti di un albero della Cuccagna chiamato dai Castellani appunto "Ndenna"(Antenna). Il rito affonda le radici nella storia antica di questo paese fondato all'inizio del 2° Millennio dell'era Cristiana e con tutta probabilità trae le proprie origini da qualche precedente festa contadina legata al rapporto tra l'uomo e la terra.

Il rito: La prima domenica di giugno, in un bosco di alta montagna sul passo Armizzone, viene scelto, tagliato e trasportato con l'ausilio di camion e furgoni un pino, chiamato successivamente "cunocchia" che rappresenterà al culmine della festa del Patrono la sommità dell'"ndenna". Il trasporto per le vie del paese della cunocchia grazie alle braccia dei tanti fedeli del santo rappresenta un momento di grande partecipazione dell'intera popolazione.

La seconda domenica viene localizzato e trasportato un albero di altezza non inferiore a 20 m, dal bosco in località Favino, che viene prescelto per diventare poi l'"ndenna". In questa occasione, che da sola rappresenta uno dei momenti più significativi della festa di S. Antonio, viene effettuato il trasporto dell'albero fino nella piazza intitolata al Santo patrono. Il trasferimento di questo grande albero e di alcuni minori che serviranno successivamente ad issarlo al centro della piazza è avvenuto fin dall'antichità grazie agli allevatori della zona attraverso l'uso di "paricchi" di

possenti Buoi. In epoca recente si sono affiancati anche i moderni mezzi meccanici, anche se l'ingresso nella piazza è stato sempre appannaggio della motrice "animale".

Nell'ultima delle tre domeniche dedicate al Santo, vengono quindi assemblate la "cunocchia" e l'"ndenna" che attraverso l'ausilio di sole forze umane, viene issata e fissata in un buco appositamente scavato ogni anno all'interno della piazza.

Culmine della festa, oltre ai riti religiosi ad essa legati in onore di S. Antonio, è la raccolta dei "tacchetti" che sono listarelle di legno legati ai rami della "cunocchia", su cui i fedeli del Santo dichiarano le proprie offerte, quasi sempre rappresentate dai prodotti dei campi o degli allevamenti della zona, ma qualche volta anche da beni di consumo quotidiano o di prodotti di elettronica come televisori o altro.

La raccolta dei "tacchetti" fino a qualche anno fa veniva effettuata con due modalità. La prima consisteva nell'utilizzo delle armi da fuoco (fucili) imbracciate dai cacciatori della zona e non solo che avevano a disposizione 2 tentativi per cercare di abbattere qualche ramo e impossessarsi quindi dei tacchetti presenti. Tale modalità per via di precise leggi sulla sicurezza è stata abbandonata malgrado le emozioni che suscitava.

La seconda che è attualmente anche l'unica modalità, consiste nella scalata a forza di braccia dell'albero, da parte dei giovani del paese e non solo. Ovviamente i rischi legati a questa pratica ne hanno da sempre fatto il momento forse più emozionante del rito e dell'intera festa. Fino a qualche anno or sono si costituivano vere e proprie squadre che al segnale convenuto spingevano letteralmente il proprio beniamino per consentirgli di affrontare la scalata per primo. I "sorpassi" tra gli scalatori quando chi precedeva era a corto di fiato sono sempre stati il momento più emozionante perché spesso si svolgeva a qualche decina di metri d'altezza.

Molti sono gli articoli e le ricerche di cui è stata oggetto la Festività di Sant'Antonio e della "Ndenna" da parte degli studiosi delle antiche tradizioni popolari di questa parte d'Italia.

Cucina

La cucina locale è la tipica gastronomia pastorale dell'entroterra lucano, perlopiù basata su carni ovine, legumi, verdure e aromi come il rafano. Piatti tipici del comune sono la munnulata, zuppa autunnale con castagne infornate, fagioli, patate e polvere di peperone crusco (u' cift in dialetto locale); e la 'nzozara, contorno a base di funghi, peperoni, cipolle e pomodori. Tra i dolci vi è la cupedda, simile ad un torrone realizzato con miele o zucchero caramellato con l'aggiunta di gherigli di noci.

Eventi -Ponte tibetano

Il 31 luglio 2021 è stato inaugurato il "Ponte tra i due parchi", il ponte tibetano più lungo al mondo.

Con i suoi 586 metri di lunghezza e 80 metri di altezza, funge da collegamento tra il parco nazionale del Pollino e il parco nazionale dell'Appennino Lucano Val d'Agri Lagonegrese.

Il "Ponte tra i due parchi" è un'attrazione turistica emozionante, un'esperienza assolutamente autentica, da percorrere a passo lento, per vivere a fondo il proprio stato d'animo estremo.

Semplicemente maestoso, da effetto "WOW" con i suoi 586 metri di lunghezza e 80 metri di altezza dal suolo è un attrattore adatto a tutti: coppie, famiglie con bambini e tutte le persone che amano le attività e gli sport outdoor che danno adrenalina.

Un'opera ingegneristica fantastica con un sistema di controllo degli accessi automatizzato che merita di essere visitata, conquistata e su cui è d'obbligo farsi un selfie memorabile, da condividere con amici e parenti! Italia delle meraviglie e dei record.

Organi politici

Alla data di redazione del presente documento, gli organi politici dell'Ente sono costituiti dai seguenti:

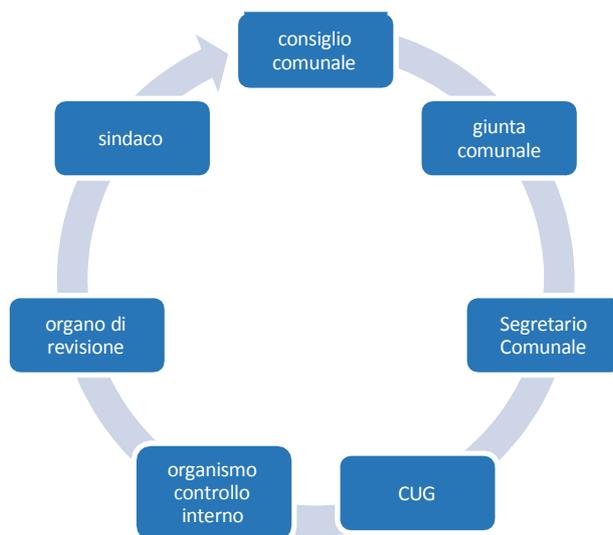
Sindaco: Rosano Rocco

Consiglio Comunale: n. 10 membri

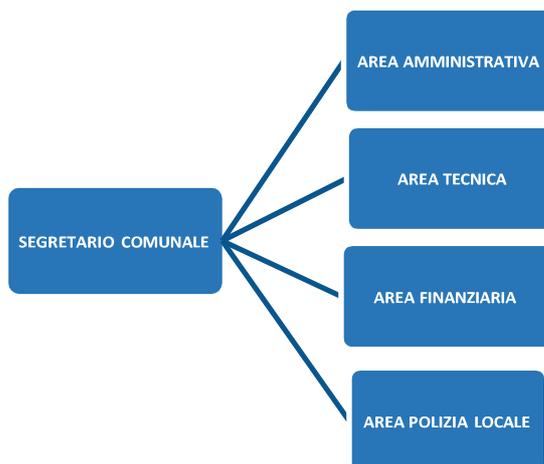
Giunta Comunale: n. 2 membri

Struttura organizzativa

Allo stato l'organizzazione dell'Ente ha la seguente *e-governance*:



ed il seguente organigramma:



L'Ente è articolato in quattro Aree tutte affidate al momento ad un componente della Giunta Comunale, applicando l'art. 53 - comma 23 - della legge 388/2000 e s.m.i..

Personale interessato dal piano

Il personale interessato dal piano è quello indicato dalle schede di cui a seguito:

Dotazione organica dell'Ente al 01.01.2025

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	5	3	5	0
C	Istruttore	5	5	5	0
Totale		10	8	10	0

Dotazione organica per Area al 01.01.2025

AREA AMMINISTRATIVA					
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	2	1	2	0
C	Istruttore amministrativo	0	0	0	0
Totale		2	1	2	0

AREA FINANZIARIA					
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	1	0	1	0
C	Istruttore contabile	2	2	2	0
Totale		3	2	3	0

AREA TECNICA					
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	1	1	1	0
Totale		1	1	1	0

AREA VIGILANZA					
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
D	Istruttore direttivo	1	1	1	0
C	Istruttore vigilanza	2	2	2	0
Totale		3	3	3	0

Obiettivi e linee programmatiche di governo

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009:

- Le linee programmatiche di mandato 2022/2027;
- Il D.U.P. – documento unico di programmazione, previsto dall'art 170 d.l.gs 267/2000 da approvare per il triennio di riferimento ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente;
- Il Piano della Performance di durata triennale con aggiornamento annuale, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Programmi e obiettivi 2025/2027

Dall'illustrazione del contesto interno emerge l'impegno profuso dall'amministrazione sul versante del controllo delle spese e sul fronte della vigilanza nell'acquisizione delle entrate.

Oltre che di tali dati, per la definizione degli obiettivi strategici, bisogna tener conto anche della c.d. missione dell'amministrazione, cioè dei capisaldi che hanno guidato l'amministrazione nel programma di mandato, attraverso la selezione degli obiettivi che essa stessa intende perseguire con il proprio operato.

In linea generale, il piano mira al corretto funzionamento della macchina comunale, con una gestione rigorosa ed efficiente, che programma i propri obiettivi anche in ragione dei bisogni della propria collettività e sempre in raccordo con gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi.

I singoli obiettivi, conformemente alle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs n.150/2009 devono avere le seguenti caratteristiche:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco di tempo determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con risultati raggiunti nel passato e correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Nella parte che segue vengono indicati gli obiettivi strategici posti dall'Amministrazione e indicati come prioritari per il triennio cui il documento si riferisce. A seguire, l'obiettivo viene poi tradotto in obiettivo operativo con la descrizione degli interventi previsti, dei risultati attesi, delle tempistiche di realizzazione, le risorse necessarie e le modalità di attuazione. Per ciascuno, poi, verranno indicati i settori/aree di riferimento, con individuazione dei singoli responsabili e gli indicatori utili per la valutazione e la misurazione dei risultati effettivamente conseguiti.

L'insieme delle azioni poste in essere dalle strutture interessate costituirà anche elemento di verifica dello stato di attuazione delle linee programmatiche ed, eventualmente, della proposta del loro adeguamento al termine di ciascun periodo considerato.

Costituirà infine elemento di valutazione il mantenimento dei livelli di efficienza e di efficacia per tutte le attività ordinarie e straordinarie facenti capo all'Ente, con riguardo alla concreta realizzazione del principio di economicità gestionale.

Il Comune di Castelsaraceno definisce gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, approvando il piano della performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole Aree e dell'Ente nel suo complesso. La gran parte degli obiettivi è assegnata per il triennio di riferimento, intervenendo il presente documento per determinarne la pesatura e la classificazione (strategico-operativo).

I fattori di valutazione della prestazione

Il metodo proposto prevede la valutazione in base al conseguimento degli obiettivi e alle prestazioni manageriali. Ciò richiede la preventiva definizione dei fattori di valutazione della prestazione e l'esplicitazione, per ciascun fattore di valutazione, dei relativi parametri di apprezzamento. Ne consegue che i fattori di valutazione della performance dei titolari di E.Q. possono essere così riassunti:

A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il PEG e/o con il Piano degli obiettivi - Misura il modo ed il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al titolare della E.Q.. Il Piano Performance e/o il Piano degli obiettivi deve/devono prevedere, in funzione alle effettive esigenze gestionali, la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi

Massimo 20 punti.

A2 - rispetto dei tempi di pagamento

Misura la capacità di rispetto del principio di tempestività di pagamento dei debiti, utilizzando quale parametro l'indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti, il cui dato è fornito dall'Area Economico-Finanziaria

Massimo 30 punti.

A3 - comportamenti organizzativi, manageriali e gestione delle risorse assegnate:

Attraverso tale fattore si intende apprezzare sia la capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni, nel comunicare internamente ed esternamente all'ente, di governare i processi di gestione delle risorse umane, al contributo alle fasi di programmazioni generali

Massimo 10 punti.

B1 - Capacità di programmazione, organizzazione e controllo:

Attraverso tale fattore si intende apprezzare il contributo alla Performance organizzativa di Ente, valutando la

partecipazione ai processi di formazione del bilancio, l'elaborazione ed attuazione di piani di lavoro, di iniziative assunte ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale assegnato, le modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale, gli strumenti e iniziative di monitoraggio delle attività interne

Massimo 15 punti.

B2 - Performance organizzativa di Area – standard dei servizi:

Attraverso tale fattore si intende apprezzare il contributo alla Performance organizzativa di Area, valutando il rispetto delle scadenze di legge e regolamentari e dei tempi tecnici assegnati e collaborazioni prestate ai fini dell'aggiornamento del sito web e dell'U.R.P., le nuove iniziative rilevanti assunte nel corso dell'anno, le azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno, onde accrescere la motivazione al lavoro anche in riferimento alla capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione, ove possibile, dei giudizi dei dipendenti all'interno della medesima categoria, la capacità di relazione all'interno e all'esterno del Comune e ottimizzazione e miglioramento degli standard dei servizi erogati dall'Area

Massimo 25 punti.

I punteggi relativi alla valutazione degli obiettivi e delle competenze organizzative vengono attribuiti tenendo presente la seguente scala di giudizio:

INADEGUATO 0%

Mancato soddisfacimento del contributo richiesto. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.

MIGLIORABILE 30%

Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi e/o di alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. Eventuali colloqui per analizzare le criticità e attivare azioni tese al miglioramento della motivazione e della performance.

ADEGUATO 60%

Espressione di comportamenti mediamente soddisfacenti in relazione agli obiettivi e alle competenze. Eventuali colloqui finalizzati all'innalzamento del livello qualitativo della prestazione resa.

PIU' CHE ADEGUATO 90%

I comportamenti sono costantemente soddisfacenti ed i risultati in linea con quanto richiesto. Eventuali colloqui al fine di individuare spazi di miglioramento.

OTTIMO 100%

Prestazione mediamente al di sopra di quanto richiesto, sia per quanto attiene gli obiettivi, sia per la prestazione manageriale. Acquisizione delle metodologie utilizzate per il conseguimento dei risultati. Il punteggio di valutazione finale totale conseguibile da ciascun titolare di E.Q. è pari a 100 punti.

Sistema di valutazione del personale dipendente

La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

I titolari di E.Q., nell'ambito del sistema integrato di programmazione e gestione, individuano, anche attraverso la definizione di specifici piani di lavoro collegati o meno agli obiettivi di PEG/PP/PdO o strumento similare, i dipendenti coinvolti nei singoli processi di lavoro. Resta a cura dei titolari di E.Q. illustrare al personale assegnato le attività da esplicarsi, i risultati attesi e la relativa metodologia. La valutazione finale viene determinata in funzione del livello di performance organizzativa, il quanto, (raggiungimento degli obiettivi) e del livello di performance individuale, il come, (prestazione/comportamento). Le valutazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità sono utilizzati dai titolari di E.Q. per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità

TABELLA DEGLI OBIETTIVI CASTELSARACENO 2025

OBIETTIVI COMUNI STRATEGICI A TUTTE LE AREE

Punteggio massimo 10 punti:

Obiettivo N.1	Peso teorico (P)	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
				Target	GRADO di raggiungiment	Punteggio ottenuto
PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione ivi previste	5	Annuale (2025) Triennale (2025-2027)	31/12/2025	OTTIMO (Nessuna violazione)	100%	
				PIU' CHE ADEGUATO (N. 1 violazione)	90%	
				ADEGUATO (N. 2 violazioni)	60%	
				MIGLIORABILE (N.3 violazioni)	30%	
				INADEGUATO (N. 4 violazioni)	0%	
target						
Descrizione Obiettivo	<p>Secondo ANAC (PNA 2019) la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT. In particolare, il rispetto delle ulteriori misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, annualmente individuate nel PTPCT, rappresentano obiettivi strategici del Piano delle Performance, oggetto di valutazione dei Responsabili di Posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. I Titolari di E.Q., sono dunque tenuti ad applicare sistematicamente le misure generali e le misure ulteriori contenute nel PTPCT.</p>					

OBIETTIVI COMUNI STRATEGICI A TUTTE LE AREE

Punteggio massimo **10 punti**:

Obiettivo N.2		Indicatori di risultato				
Obiettivo N.2	Peso teorico (P)	Periodo	Tempistica finale prevista	Rilievi anche tramite NdV	GRADO di raggiungimento (G)	Punteggio ottenuto (P x G)
<p>Publicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area, come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.</p>	5	<p>Annuale (2025) Triennale (2025-2027)</p>	31/12/2025	<p>OTTIMO Nessun rilievo per omessa pubblicazione dei dati</p> <p>PIU' CHE ADEGUATO Fino a N. 2 rilievi per omessa pubblicazione dei dati</p> <p>ADEGUATO Da N. 3 a N. 1 rilievi per omessa pubblicazione dei dati</p> <p>MIGLIORABILE Da N. 6 a N. 8 rilievi per omessa pubblicazione dei dati</p> <p>INADEGUATO Da N. 9 a N. 10 rilievi per omessa pubblicazione dei dati</p>	100%	
Publicazione completa degli atti nella sez. Amministrazione trasparente						
<p>Descrizione Obiettivo</p>	<p>L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013).</p> <p>L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal PTPCT, sono, altresì, oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal regolamento sui controlli interni approvato dall'organo consiliare.</p> <p>Gli obiettivi di trasparenza voluti dal legislatore ed i relativi adempimenti sono, altresì, parte integrante e sostanziale del ciclo della performance.</p> <p>L'inadempimento di tali obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilità apicale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili di P.O., in relazione ai rispettivi servizi di competenza, nonché dei singoli dipendenti comunali. Il PTPCT Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, approvato dalla Giunta comunale, dispone che agli specifici obblighi di pubblicazione ed aggiornamento sono tenuti i Responsabili apicali, ciascuno per quanto di competenza.</p>					

AREA - Amministrativa

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 10 punti :

Obiettivo N. 3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di aggiornamento richiesto	Punteggio ottenuto
Aggiornamento e miglioramento Toponomastica	10	STRATEGICO	Annuale (2025)	31/12/2025			
Descrizione obiettivo	Il presente obiettivo riguarda la correttezza della gestione del Patrimonio dell'Ente e involge, in particolare l'aggiornamento della toponomastica e dei numeri civici.						
					Completamento procedure	100%	

AREA	Amministrativa
Responsabile dell'Area	Responsabile EQ pro tempore
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di E.Q. (totale 100 punti)

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	20	
Performance individuale – rispetto dei tempi di pagamento	30	
Performance individuale –Comportamenti organizzativi e manageriali	10	
Performance organizzativa di Ente	15	
Performance organizzativa di Area – standard dei servizi	25	
Somma	100	

AREA – Finanziaria

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 10 punti :

Obiettivo N. 3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di Raggiungimento di richiesto	Punteggio ottenuto
CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E POTENZIAMENTO DELLA RISCOSSIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE	5	STRATEGICO	Annuale (2025)	31/12/2025			
Descrizione obiettivo	Lotta all'evasione e recupero tributi comunali mediante emissione ruoli TARI 2025 e recupero IMU e TARI 2020. (Se l'ufficio emetterà avvisi riferiti anche ad anni successivi l'adempimento è da considerarsi positivamente ai fini della valutazione finale)						
					Completamento procedure	100%	

AREA - Finanziaria

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 10 punti :

Obiettivo N. 4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di raggiungimento	Punteggio ottenuto
Aggiornamento Banca dati Gestione Entrate	5	STRATEGICO	Annuale (2025)	31/12/2025			
Descrizione obiettivo	L'obiettivo richiede l'aggiornamento, in sinergia con gli altri Settori, della Banca dati Gestione Entrate.				Completamento procedure di aggiornamento per il settore di competenza	100%	

AREA	Finanziaria
Responsabile dell'Area	Responsabile EQ pro tempore
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di E.Q. (totale 100 punti)

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	20	
Performance individuale – rispetto dei tempi di pagamento	30	
Performance individuale –Comportamenti organizzativi e manageriali	10	
Performance organizzativa di Ente	15	
Performance organizzativa di Area – standard dei servizi	25	
Somma	100	

AREA – Tecnica

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio Massimo 10 punti:

Obiettivo N.3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
Adozione regolamento urbanistico	2	GESTIONALE	Annuale (2025)	31/12/2025	Attività	GRADO di raggiungimento richiesto	Punteggio ottenuto
Descrizione dell'obiettivo Il presente obiettivo mira a garantire correttezza della gestione del Patrimonio dell'Ente, mediante l'adozione di un regolamento urbanistico.					Target		
					Predisposizione e approvazione del regolamento urbanistico.	100%	

AREA - Tecnica

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo **10 punti**:

Obiettivo N.4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
Riorganizzazione sistema di raccolta differenziata dei rifiuti	5	GESTIONALE	Annuale (2025)	31/12/2025	Attività	GRADO di raggiungimento richiesto	Punteggio ottenuto
Descrizione Obiettivo	L'obiettivo prevede il completamento l'espletamento gara e affidamento del servizio				Target		
					Completamento Procedure	100%	

AREA – Tecnica

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 10 punti :

Obiettivo N. 5	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di raggiungimento	Punteggio ottenuto
Aggiornamento Banca dati Gestione Entrate	3	STRATEGICO	Annuale (2025)	31/12/2025			
Descrizione obiettivo	L'obiettivo richiede l'aggiornamento, in sinergia con gli altri Settori, della Banca dati Gestione Entrate.						
					Completamento procedure di aggiornamento per il settore di competenza	100%	

AREA	Tecnica
Responsabile dell'Area	Responsabile EQ pro tempore
Personale coinvolto	Personale assegnato all'Area

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di E.Q. (totale 100 punti)

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – realizzazione obiettivi assegnati	20	
Performance individuale – rispetto dei tempi di pagamento	30	
Performance individuale –Comportamenti organizzativi e manageriali	10	
Performance organizzativa di Ente	15	
Performance organizzativa di Area – standard dei servizi	25	
Somma	100	

AREA – Polizia Locale

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Punteggio massimo 10 punti :

Obiettivo N. 3	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Attività	GRADO di raggiungimento	Punteggio ottenuto
Aggiornamento Banca dati Gestione Entrate	3	STRATEGICO	Annuale (2025)	31/12/2025			
Descrizione obiettivo	L'obiettivo richiede l'aggiornamento, in sinergia con gli altri Settori, della Banca dati Gestione Entrate.						
					Completamento procedure di aggiornamento per il settore di competenza	100%	

AREA - Polizia Locale

Punteggio massimo 10 punti:

Obiettivo N.4	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Target	GRADO di raggiungimento	Punteggio ottenuto
Controllo ordinanze e regolamenti comunali	5	GESTIONALE	Annuale (2025)	31/12/2025			
					OTTIMO	100%	
					PIU' CHE ADEGUATO	90%	
					ADEGUATO	60%	
					MIGLIORABILE	30%	
					INADEGUATO	0%	
target							
Descrizione Obiettivo	Costante controllo sul rispetto da parte della collettività o degli specifici destinatari						

AREA - Polizia Locale

Punteggio massimo 10 punti:

Obiettivo N.5	Peso teorico (P)	Tipologia	Periodo	Tempistica finale prevista	Indicatori di risultato		
					Target	GRADO di raggiungimento	Punteggio ottenuto
Controllo in materia ambientale	2	GESTIONALE	Annuale (2025)	31/12/2025			
					OTTIMO	100%	
					PIU' CHE ADEGUATO	90%	
					ADEGUATO	60%	
					MIGLIORABILE	30%	
					INADEGUATO	0%	
target							
Descrizione Obiettivo	Costante controllo sul corretto conferimento rifiuti solidi urbani.						