



***Città di Ginosa***  
***Provincia di Taranto***

# Piano della Performance 2014-2016

# INDICE

1. INTRODUZIONE
  
2. PRESENTAZIONE PIANO E AMMINISTRAZIONE
  - a. CHI SIAMO
  - b. CHE FACCIAMO
  - c. AMMINISTRAZIONE IN CIFRE
  - d. AMBITI DI MISURAZIONE
  
3. ANALISI CONTESTO ESTERNO ED INTERNO
  
4. ALBERO DELLA PERFORMANCE
  - a. MISSIONE
  - b. AREE STRATEGICHE
  - c. OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI
  
5. MAPPA SERVIZI, STATO SALUTE E IMPATTI
  - a. MAPPA FUNZIONI-SERVIZI-ATTIVITA'
  - b. STATO DI SALUTE
  - c. IMPATTI

# 1.Introduzione

*La Legge 213/2012 interviene in tema di documenti a supporto del ciclo della performance con una previsione sintetica, ma di portata potenziale elevata. Modifica infatti l'art. 169 del D. Lgs., n. 267/2000, prevedendo al comma 3-bis, che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e **il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono **unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione**.*

Un Piano Esecutivo di Gestione unificato può rivelarsi utile laddove raccoglie e rende coerenti le opportunità fornite dal Piano della Performance.

A livello operativo, la soluzione che il Comune di Ginosa ritiene maggiormente efficiente consiste nel considerare il Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance come un documento unico ma sviluppato in due momenti distinti:

1. Ad inizio dell'anno l'amministrazione definisce un PEG-PdP basandosi sulle linee programmatiche di mandato, su obiettivi assegnati dal Sindaco in sede di conferimento di funzioni dirigenziali e su un pre-consolidamento dell'anno precedente. Gli obiettivi e gli indicatori qui definiti sono da considerarsi pressoché definitivi (almeno per l'anno in corso). I target, invece, sono qui assegnati provvisoriamente e dovranno essere consolidati e formalizzati una volta assegnate le risorse con il PEG-PEG. La sezione PEG-PdP contiene già il PdO che può essere assegnato ai destinatari in forma provvisoria, da consolidarsi e formalizzarsi una volta assegnate le risorse.
2. Approvato il Bilancio di Previsione e la RPP (che deve essere coerente nei suoi contenuti con gli obiettivi espressi nel PEG-PdP), si elaborerà il primo PEG-PEG allocando le risorse, consolidando i target e rendendo definitivo il PEG-PdP e quindi il PdO. Per l'elaborazione del 2° PEG-PdP ci si baserà principalmente sui processi attuati e sui risultati ottenuti, disponibili a pre-consuntivo. Si potranno rivedere obiettivi ed indicatori se erano espressi male o non riflettevano i reali intenti perseguiti, inoltre si elaboreranno i nuovi target, basandosi sia su quanto ottenuto, sia su una prima stima delle risorse disponibili (basandosi sui dati del bilancio pluriennale o sulla stessa disponibilità di risorse dell'anno precedente).

In questo modo si possono assegnare fin dall'inizio dell'anno gli obiettivi ai titolari di p.o. e conseguentemente al settore, in forma provvisoria da consolidare una volta approvato il PEG unificato.

Per l'anno 2014 il Piano della Performance viene approvato contestualmente all'approvazione del PEG.

## 2.Presentazione Piano e Amministrazione

A partire dalle considerazioni sviluppate in introduzione e sulla scorta delle scelte portate avanti dal Comune è possibile identificare un piano della performance 2014- 2016 con le caratteristiche che vengono descritte nei capitoli che seguono.

### Chi siamo

#### Gli organi di governo

<b>Il Sindaco</b>	
<b>Vito De Palma</b>	<b>Proclamato il 1 giugno 2011</b>

<b>La Giunta Comunale</b>	
<b>Delega alla PUBBLICA ISTRUZIONE e BIBLIOTECHE</b>	
<b>Vice Sindaco</b>	<b>Marilisa Mongelli</b>
<b>Delega a TRASPORTI - AGRICOLTURA</b>	
<b>Assessore</b>	<b>Francesco Santantonio</b>
<b>Delega al LAVORO - COOPERAZIONE - DECENTRAMENTO AMM.VO - PROGRAMMAZIONE CULTURALE</b>	
<b>Assessore</b>	<b>Mario Toma</b>
<b>Delega alla QUALITA' DELL'AMBIENTE E TURISMO - EMERGENZA ALLUVIONE</b>	
<b>Assessore</b>	<b>Leonardo Galante</b>
<b>Delega ai SERVIZI SOCIALI - POLITICHE DELLA FAMIGLIA E SOLIDARIETA' SOCIALE - FIERE E MERCATI</b>	
<b>Assessore</b>	<b>Pietro Parisi</b>

## IL CONSIGLIO COMUNALE

composto dai seguenti n. 16 membri, oltre il Sindaco

Vincenzo	RUSSO (Presidente)
Vitantonio	BRADASCIO (Vicepresidente)
Giovanni	PERNIOLA
Antonio	DONNO
Vincenzo	RIBECCO
Giulio	GALANTE
Pietro	LANERA
Stefano	NOTARANGELO
Giacomo	CASSANO
Sara	DI TARANTO
Francesco	DI FRANCO
Massimo	CASTRIA
Cristiano	INGLESE
Emanuele	ROSATO
Vincenzo	GIANNICO
Felice	BITETTI

## La Struttura

**Il Comune di Ginosa è diviso in sette settori:**

**I - Affari Generali**

**II - Demografico/elettorale, cultura, pubblica istruzione, sport e turismo**

**III- Vigilanza**

**IV - Economico finanziario**

**V - Servizi sociali**

**VI- Lavori pubblici ed Ambiente**

**VII -Urbanistica**

### **Che facciamo**

Il Comune di Ginosa rappresenta la comunità locale, ne garantisce lo sviluppo e la crescita nel rispetto delle ragioni storiche e dei valori etici sociali e culturali che ne hanno determinato l'esistenza e l'identità.

Il Comune favorisce la partecipazione alla vita sociale della città di tutti coloro che vi abitano incoraggiando la solidarietà civica e democratica, ponendosi come obiettivi la costruzione di una città vivibile sia sotto il profilo dei servizi che in relazione alla comunicazione e alla integrazione degli abitanti anche a prescindere dal requisito di cittadinanza.

Il Comune, nel contesto dell'intera comunità locale, valorizza il ruolo della famiglia e delle aggregazioni sociali, sostiene la libera iniziativa dei residenti singoli o associati nell'impegno per il rispetto della libera espressione e dello sviluppo della personalità umana e si prodiga per il completo inserimento dei soggetti più deboli nel tessuto sociale della cittadina.

Favorisce le condizioni per la crescita economica e per la sicurezza dei componenti la comunità locale; progetta gli interventi idonei per la realizzazione di una struttura urbana che tenda alla più completa integrazione sociale anche sotto il profilo territoriale ed urbanistico.

L'Amministrazione Comunale si prodiga per la salvaguardia dell'ambiente e per uno sviluppo urbanistico che offra ragioni di identità e di aggregazione ai residenti e non determini condizioni di degrado ovvero processi di marginalizzazione produttivi di disagio sociale.

L'impegno principale che l'Amministrazione Comunale ha assunto nei confronti dei cittadini e della Città di Ginosa è stato quello di elevare gli standard qualitativi di vita dei suoi abitanti, recuperando e valorizzando le risorse storico-ambientali, economiche, artigianali, imprenditoriali, culturali e promuovendo iniziative finalizzate ad assicurare la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia al suo esterno, perché costituisce una delle condizioni su cui si costruisce il rapporto di fiducia tra l'amministrazione e i cittadini.

## **L'Amministrazione in cifre**

### **Dipendenti comunali al 31.08.2014**

<b>Categoria A</b>	n. 04
<b>Categoria B</b>	n. 27+2 p.t.
<b>Categoria C</b>	n. 33+ 7 p.t.
<b>Categoria D</b>	n. 11+1 p.t.
<b>Categoria D3</b>	n. 02
<b>Totale</b>	<b>n. 77+10 p.t.</b>

### **Analisi caratteri quantitativi/qualitativi**

#### **Indicatori Valore**

**(31.08.2014)**

<b>n. dipendenti (senza dirigenti)</b>	<b>77 + 10 p.t.</b>
<b>n. dipendenti donne</b>	<b>23 + 4 p.t.</b>
<b>n. dipendenti uomini</b>	<b>54 + 6 p.t.</b>

<b>n. dipendenti titolari di P.O. (cat. D)</b>	<b>06</b>
<b>n. dipendenti in possesso di laurea</b>	<b>12</b>
<b>n. dirigenti con laurea</b>	<b>05</b>
<i>Analisi di genere/Indicatori valore (31.08.2014)</i>	
<b>n. dirigenti donne titolari di P.O.</b>	<b>n. 02</b>

### ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI GINOSA al 31.08.2014

**I^ SETTORE - AREA AFFARI GENERALI (Servizi contenzioso, Segreteria, Appalti e Contratti, centralino, archivio e protocollo, notifiche, agricoltura, UMA, attività produttive e informatizzazione)**

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	2	8	2	4	2	-	18
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	-	2	1	3
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V.	CATEG. GIUR.	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1	D3	vacante	Funzionario Area AA.GG.
	1	D1	vacante	Istruttore dir. Avvocato
	1	D1	vacante	Istruttore dir. Servizi AA.GG.
1		D1	BONELLI Nicola	Istruttore dir. Sez. SEG.
1		D1	ANDRISANI P.Damiano	Istruttore dir. Servizi AA.GG. (UMA)

1		C	SORANNO	Vincenza	Istruttore Amministrativo
1		C	PASCALE	Roberto	Istruttore Amministrativo
1		C	FALCONE	Filippo	Esperto informatico/programmatore
1		B3	D'ALCONZO	Giovanni	Collaboratore Amm.vo e termin.(UMA)
1		B3	RANALDO	Nunzio V.	Collaboratore Amm.vo e termin. (UMA)
1		B1	BOZZA	Stella	Esecutore Professionale
1		B1	GIAMPETRUZZI	Giovanni	Esecutore Professionale
1		B1	NISO	Antonio	Esecutore Professionale
1		B1	RUSSO	Maddalena	Esecutore Professionale
1		B1	STASOLLA	Francesco	Esecutore Professionale
1		B1	LOMAGISTRO	Leonardo	Esecutore professionale
1		B1	APOLLARO	Giuseppe	Operatore Servizi ausiliari
1		A	GIANNUZZI	Giacinto	Centralinista
1		C	GALEOTA	Michele	Istruttore Amministrativo
1		B	LOCONSOLE	Mariapia	Esecutore professionale
1		A	D'ANGELO	Pietro Paolo	Operatore Servizi ausiliari
18	3				

**II^ SETTORE AREA DEMOGRAFICA ELETTORALE - CULTURA - PUBBLICA ISTRUZIONE (Servizi anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Cultura, Sport, Turismo, Pubblica Istruzione e URP)**

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	

Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	2	11	3	4	1	1	22
Posti concorsi in atto	-	-	-	-	1	-	1
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	2	-	8	2	-	12
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

#### DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C.	Nro V.	Nro *	CATEG GIUR.	DIPENDENTE		QUALIFICA
1			D3	RIZZI	Anna	Funzionario Area Dem.Elettorale
	1		D1	vacante		Istr. Dir. Servizi Anag.S.C.
1			D1	CATINIELLO	Michele	Istr. Dir. Servizi Demografici\Elettorali
	1		D1	vacante		Istr. Dir. Sezione Cultura
		1	D1	Conclusione	Conc.ester.	Istr. Dir. Sezione Pubblica Istruzione
	7		C	vacante		Istruttore Servizi Demografici\Elettorali
	1		C	vacante		Istruttore Amministrativo
1			C	GIGANTE	Giuseppina	Istruttore Amministrativo
1			C	MELLUSO	Rosa	Istruttore Amministrativo
1			C	DELL'ORCO	Luigi	Istruttore Amministrativo
1			C	GALANTE	Erasmus	Istruttore Amministrativo
1			B1	LECCESE	Giuseppe	Esecutore professionale
	2		B1	vacante		Esecutore professionale
1			B1	PAVONE	Alessandro	Esecutore professionale
1			B1	CAZZETTA	Nicola	Esecutore professionale
1			B1	RICCIARDI	Giuseppe	Esecutore professionale
1			B1	MERLINO	Antonella	Esecutore professionale
1			B1	CALABRESE	Cosimo	Esecutore professionale
1			B3	MELE	Vincenzo	Collaboratore prof.\Autista D-cap
1			B3	PARISI	Carmelo	Collaboratore prof.\Autista D-cap
1			B3	ORFINO	Francesco	Collaboratore prof.\Autista D-cap
1			B	LUISI	Antonia	Esecutore professionale

1			B	MORETTI	Francesco	Esecutore professionale
1			B	VALENTE	Anna Maria	Esecutore professionale
1			B	RUSSO	Nicola	Esecutore professionale
1			B	ROTUNNO	Francesco	Esecutore professionale
1			A	MERCANTE	Rosario	Operatore Servizi ausiliari
1			A	PIRRAZZO	Stefano	Operatore Servizi ausiliari
22	12	1				

### III^ SETTORE - AREA VIGILANZA

#### DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	11	1	-	12
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	3,5	-	-	3,5
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	9	3	1	13
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)	-	-	-	1,5	-	-	1,5
<b>TOTALE GENERALE</b>	-	-	-	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>30</b>

#### DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C.	Nro V.	CATEG. GIUR.	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1	D3	vacante	Comandante P.M.
	3	D1	vacanti	Specialista di Vigilanza
1		D1	COSTANTINO Antonio	Specialista di vigilanza
	8	C	vacante	Agente Polizia Municipale
1		C	BONORA Francesca	Agente Polizia Municipale
	1	C	vacante	Agente Polizia Municipale
1		C	MANCINI Nicola	Agente Polizia Municipale

1		C	MARCHIONNA	Giacinto	Agente Polizia Municipale
1		C	MONTE	Annunziata	Agente Polizia Municipale
1		C	MOREA	Domenico	Agente Polizia Municipale
1		C	NETTIS	Domenico	Agente Polizia Municipale
1		C	PETRERA	Antonio	Agente Polizia Municipale
1		C	SABATO	Giuseppe	Agente Polizia Municipale
1		C	TARANTINI	Rossella	Agente Polizia Municipale
1		C	VENEZIA	Giovanni	Agente Polizia Municipale
1		C	DI FRANCO	Leonardo	Agente Polizia Municipale
0,5		C	VITULLI	Francesco	Agente Polizia Municipale
0,5		C	MAZZILLI	Filomena	Agente Polizia Municipale
0,5		C	TRAETTA	Francesco	Agente Polizia Municipale
0,5		C	MUZZICATO	Maria Giovanna	Agente Polizia Municipale
0,5		C	CONTINISIO	Luigi	Agente Polizia Municipale
0,5		C	CALABRESE	Giuliana	Agente Polizia Municipale
0,5		C	PLANTAMURA	Vito MICHELE	Agente Polizia Municipale
	0,5	C	vacante		Agente Polizia Municipale
	0,5	C	vacante		Agente Polizia Municipale
	0,5				
15,5	14,5				

§ posto coperto con orario part-time 50% orizzontale: a tempo indeterminato

**IV^ SETTORE - AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Servizi ragioneria, Tributi, Personale, Economato, Pianificazione, Programmazione e Controllo)**

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	2	-	7	3	-	12
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	1	1	1	3
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V.	CATEG. GIUR.	DIPENDENTE		PROFILO PROF.
	1	D3	vacante		Funzionario Area ECO.F.
	1	D1	vacante		Istruttore dir. Commercialista
1		D1	NATALE	Michele	Istruttore dir. Sez. ECO.F.
1		D1	LATERZA	Rosa	Istruttore dir. Sez.- PERS. Prog.
1		D1	PASCALE	Domenica	Istruttore dir. Sez. TRIB.
	1	C	vacante		Istruttore Contabile - ragioniere
1		C	PUGLIESE	Antonio	Istruttore Contabile
1		C	RECCHIA	Angela	Istruttore Contabile
1		C	STIGLIANO	Vita	Istruttore Contabile
1		C	ORFINO	Francesca	Istruttore Contabile
1		C	GIANCIPOLI	Pietro	Istruttore Contabile
1		C	BITETTI	Vincenzo	Istruttore Contabile
1		C	CIANCIOTTA	Vincenzo	Istruttore Amministrativo
1		B1	TRAETTA	Angelo	Esecutore Professionale
1		B1	MALAGNINI	Alessandro	Esecutore Professionale
12	3				

**V^ SETTORE - AREA SERVIZI SOCIALI (Servizi Segretariato Sociale, Servizio Sociale Professionale, Strutture e servizi socio-sanitari, Sanità)**

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	-	1	1	2
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)					0,5		0,5
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)		-	-	3	1,5		4,5
<b>TOTALE GENERALE</b>	-	-	-	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nro C	Nro V.	CATEG. GIUR.	PENSIONA MENTI	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
1		D3		PIZZULLI Rosa	Funzionario Area socio-assistenziale
	1	D1		vacante	Istruttore dir. Area socio-assistenziale
	0,5	D1		vacante	Assistente Sociale
1		D1		CALABRIA Rosaria	Assistente Sociale
0,5		D1		D'ANGELO Orsola	Assistente Sociale
	1	C		vacante	Istruttore Amministrativo
	2	C		vacante	Istruttore Amministrativo
2,5	4,5				

**VI^ SETTORE - AREA LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE (Lavori Pubblici, Manutenzione, Protezione Civile, Patrimonio, Ambiente)**

**DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA**

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	1	-	5	1	-	7
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	1	-	-	-	-	1
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	4	2	1	7
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)	-	-	-	-	0,5	-	0,5
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3,5</b>	<b>1</b>	<b>15,5</b>

**DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI**

Nro C	Nro V.	CATE G.	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	1	D3	vacante	Funzionario - Architetto
1		D1	ZIGRINO Giovanni	Istruttore. dir. Ingegnere
	0,5 0	D1	vacante	Istruttore. dir. - Architetto
	1	D1	vacante	Istruttore. dir. Sez. U.T.C. Amm.va
	1	C	vacante	Istruttore Tecnico
1		C	CLEMENZA Alfredo	Istruttore Tecnico
1		C	CURRI Maria T.	Istruttore Amministrativo
1		C	COTUGNO Rosa	Istruttore Amministrativo
1		C	GIANNATELLI Giovanni	Istruttore Tecnico
	3	C	vacante	Istruttore Tecnico - geometra

1		C	DRAGONE	Giuseppe	Istruttore Amministrativo
1		B1	ANDRIULLI	Vincenza	Esecutore professionale
	1	B1	vacante		Esecutore professionale
0,5		B1	ANDREULLI	Giuseppe	Esecutore tecnico/elettricista
0,5		B1	CALABRESE	Nicola	Esecutore tecnico/palista
8	7,5 0	TOT.			

§ posto con orario part-time 50% orizzontale;

**VII^ SETTORE - AREA URBANISTICA (Servizi urbanistica, SUAP)**

DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATA ALLA STRUTTURA

DESCRIZIONE	CATEGORIE						Totale posti assegnati
	A	B	B.3	C	D	D.3	
Posti di ruolo a tempo pieno COPERTI (C.)	-	-	-	2	2	-	4
Posti di ruolo a tempo parziale COPERTI (C.)	-	-	-	-	-	-	0
Posti di ruolo a tempo pieno VACANTI (V.)	-	-	-	4	-	-	4
Posti di ruolo a tempo parziale VACANTI (V.)					0,50		0,50
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2,50</b>	<b>-</b>	<b>8,50</b>

DECLARATORIA DEI PROFILI PROFESSIONALI

N.ro C	N.ro V.	CATEG. GIUR	DIPENDENTE	PROFILO PROF.
	0,5 0	D1	vacante	Istruttore. dir. - Ingegere
1		D1	VENNERI Cosimo	Istruttore dir. - ingegnere
1		D1	PASTORE Rinaldo	Istruttore. dir. - architetto
1		C	MALAGNINI Vincenzo	Istruttore Tecnico - geometra
	2	C	vacante	Istruttore Tecnico - geometra
1		C	PORTARARO Domenico	Istruttore Amministrativo
-	2	C	vacante	Istruttore Amministrativo
4	4,5 0	TOT.		

§ posto con orario part-time 50% orizzontale;

## Ambiti di misurazione

La **performance organizzativa** dell'Ente Comune è rappresentata dalla capacità di:

- attuare **programmi strategici**,
- realizzare **attività e servizi**,
- mantenere in buone condizioni le diverse dimensioni relative al proprio **stato di salute**,
- produrre **impatti** nei confronti dei propri cittadini, dei portatori di interesse e del territorio,
- considerare le condizioni di **contesto**.

La valutazione di tale performance richiede un **confronto** selettivo dei risultati raggiunti dall'Ente nel tempo e con analoghi risultati prodotti da altre Amministrazioni.

Il sistema di misurazione della performance identifica gli **ambiti** di misurazione. Per ciascun ambito il sistema identifica indicatori il cui valore è programmato ad inizio anno, monitorato in corso di gestione e valutato in fase di rendicontazione.

AMBITO	STRUMENTO PRINCIPALE	PIANO DELLA PERFORMANCE
<b>Attuazione della strategia</b>	L'Amministrazione identifica i programmi strategici cui intende dare rilevanza e misurabilità nel sistema	<i>Albero della performance Mappa dei servizi</i>
<b>Portafoglio di attività e servizi</b>	L'Amministrazione identifica le attività e i servizi che contraddistinguono la propria azione rispetto agli utenti e ai portatori di interesse di riferimento.	<i>Albero obiettivi strategici/operativi Standard di qualità dei servizi</i>
<b>Stato di salute</b>	L'Amministrazione identifica le condizioni nelle quali si svolge l'attività garantendo che il perseguimento delle strategie e l'erogazione dei servizi assicuri la continuità di produzione di risultati nel tempo	<i>Stato di salute finanziaria (PEG) Stato di salute organizzativa (Piano performance) Stato delle relazioni (Piano performance)</i>
<b>Impatti</b>	L'Amministrazione identifica gli impatti che produce nell'ambiente esterno in particolare in termini di risposta ai bisogni	<i>Indicatori di impatto</i>

Gli **ambiti** di definizione della performance organizzativa identificati dal D.Lgs. 150 sono i seguenti:

- l'attuazione delle politiche e la soddisfazione dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi;
- la soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini e stakeholder;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### 3. Analisi del contesto

Ginosa dista 54 km dal capoluogo, Taranto, e solo 27 Km da Matera; adagiata sopra un'altura, a circa 240 metri d'altezza sul livello del mare, declina a sud in un'ampia e fertile pianura ed è circondata su tre lati dalle profonde incisioni carsiche che costituiscono la GRAVINA.

Il territorio comunale si estende su un'area di circa 187 Km<sup>2</sup>, e conta circa 23.000 abitanti la cui economia è basata principalmente sull'agricoltura.

Le produzioni più consistenti sono quelle di uva, olive, agrumi, ortaggi e cereali in genere.

Negli ultimi anni si sta assistendo alla nascita di nuove realtà industriali, soprattutto nel settore tessile ed artigianale, che hanno influito positivamente soprattutto sull'occupazione giovanile.

Dagli anni '70 in poi Ginosa ha subito una notevole espansione urbanistica, il paese, infatti, comprende il centro urbano, il quartiere urbano di periferia e la zona rurale (parte dell'utenza della scuola proviene dalla zona rurale).

Il comune si divide in Ginosa "Paese" e Ginosa "Marina" sulla costa (a circa 20 Km dal paese) dove notevoli sono i flussi turistici nel periodo estivo.

Le notizie più attendibili affermano che agli albori della sua storia Ginosa era una colonia greca dal nome Genusia. Secondo alcuni studiosi, in particolare, Genusia fu fondata dagli Etei Pelasgi, chiamati anche Japigi, Messapi o Calabri mediterranei.

Ginosa presenta situazioni ambientali di particolare interesse da conservare, valorizzare e divulgare:

- La Gravina, che racchiude una serie di antichi insediamenti in case - grotta, chiese rupestri, lungo le pareti della roccia in un paesaggio di singolare armonia e bellezza oltre ad una notevole ricchezza floro-faunistica.

- Il centro storico comprendente il Castello, la chiesa Matrice, la chiesa di San Giuseppe, la Torre dell'Orologio, alcuni palazzi signorili, testimonianze di antiche origini.

Marina di Ginosa, centro costiero posto a 40 Km da Taranto, ben collegato dalla S.S. 106 TA-RC, lega la sua recente storia a quella di Ginosa, da cui dista 25 Km. Dopo l'alienazione del feudo e la vendita del latifondo, con le opere di bonifica degli anni '20 e '30, l'assegnazione iniziale di 21 poderi da parte dell'O.N.C. a reduci della prima Guerra Mondiale e la successiva vendita di parte degli 800. Ha di questo Ente a privati, si avviò il primo popolamento del comprensorio marinese. In seguito, i lavori di grande portata del '48, l'incremento della popolazione con famiglie di contadini e commercianti venute dai paesi limitrofi, l'arrivo degli sfollati provenienti dall'Istria e l'intervento dell'E.R.F. favorirono la reale crescita urbanistica della frazione, divenuta nell'ultimo ventennio – per il mare eccezionalmente cristallino ed il lungo litorale dalla bianca e sottile sabbia – una delle più rinomate località turistiche dello Jonio con i suoi sette chilometri di arenile. In estate la popolazione residente, di circa 5.000 abitanti, sale a 40-50.000 presenze, raggiungendo punte massime giornaliere di 80.000 turisti, in alcune domeniche d'Agosto. Per la validità delle sue strutture e la salubrità del mare, la FEE ITALIA (organo dell'Unione Europea) le ha conferito la Bandiera Blu NEL 1998, prestigioso riconoscimento riconfermato fino al 2014.

**Popolazione al 31/08/2014**

**22.733**

*Di cui: Maschi 11.274*

*Femmine 11.459*

	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Nati nell'anno</b>	70	67	137
<b>Deceduti nell'anno</b>	79	78	157
<b>Saldo naturale</b>	-9	-11	-20
<b>Immigrati nell'anno</b>	89	91	180
<b>Emigrati nell'anno</b>	108	104	212
<b>Saldo migratorio</b>	-19	-13	-32

### **Territorio e strutture**

Superficie complessiva	Kmq	187,06
Strade comunali	Km	200
Strade vicinali	Km	100
Rete fognaria bianca	Km	20
Rete fognaria nera	Km	30
Rete acquedotto	Km	30
Rete gas	Km	22

**Istituti scolastici**      3 istituti comprensivi

**Farmacia comunale**      1

## **4. Albero della Performance**

Come previsto dalla **Delibera Civit n.112/2010** che identifica *Strutture e modalità di redazione del Piano per la Performance Organizzativa*, si definisce **l'Albero della Performance** come “... la mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano a loro volta obiettivi operativi, azioni e risorse)... tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione...”

Partendo quindi da tale definizione, il Comune di Ginosa propone una propria alberatura della performance che rappresenta una sezione fondamentale dell'intero Piano sia per la sua valenza di comunicazione interna/esterna che per la capacità di “messa a sistema” dell'insieme delle scelte e dei documenti strategici già prodotti all'interno del Comune, come identificato nel documento metodologico “Sistema per la Misurazione e Valutazione della performance” approvato in data con delibera n. 399 del 23/12/2011.

## **Missione**

Per Missione si intende la/le finalità principale/i di carattere sociale ed economico, coerenti con la missione e i valori che caratterizzano l'istituzione comunale nel suo insieme, che identifica specificamente le diverse aree organizzativa e che determina le priorità strategiche proprie verso i cittadini, il territorio, le imprese e le parti sociali.

La missione di un Comune deve interpretare il significato e il valore di un soggetto organizzato. La missione deve quindi rappresentare il sistema nelle sue linee essenziali, nei tratti caratteristici che lo individuano in modo convincente ed univoco, così da distinguerlo dagli altri, e dovrà riferirsi alla sua struttura, ai suoi comportamenti, ai suoi criteri di valore, ai risultati che sa ottenere, chiaramente interpretabili all'esterno.

La *Missione* di un soggetto organizzativo è quindi la sua ragion d'essere. Descrivere la missione del soggetto vuol dire rispondere alle domande: chi sei, cosa puoi fare, perché e per chi lo fai. Lo "statement di missione" di un soggetto, che fornisce al contesto servizi come nel caso di un Comune, esprime quindi sinteticamente:

- la *capacità del sistema* di erogare determinati servizi interagendo con un particolare contesto; l'essenza delle sue strutture, delle professionalità di cui dispone, del tipo di risorse, di tecnologie utilizzate per intervenire, per modificare, per trasformare l'ambiente; la capacità di un sistema di fare, grazie alle sue scelte politiche/strategiche, alla sua struttura e al suo funzionamento;
- i *risultati* che è in grado di realizzare nelle sue interazioni con l'ambiente, i suoi servizi e il loro significato, il loro valore, riferito al contesto e alle persone che acquisiscono tale valore.

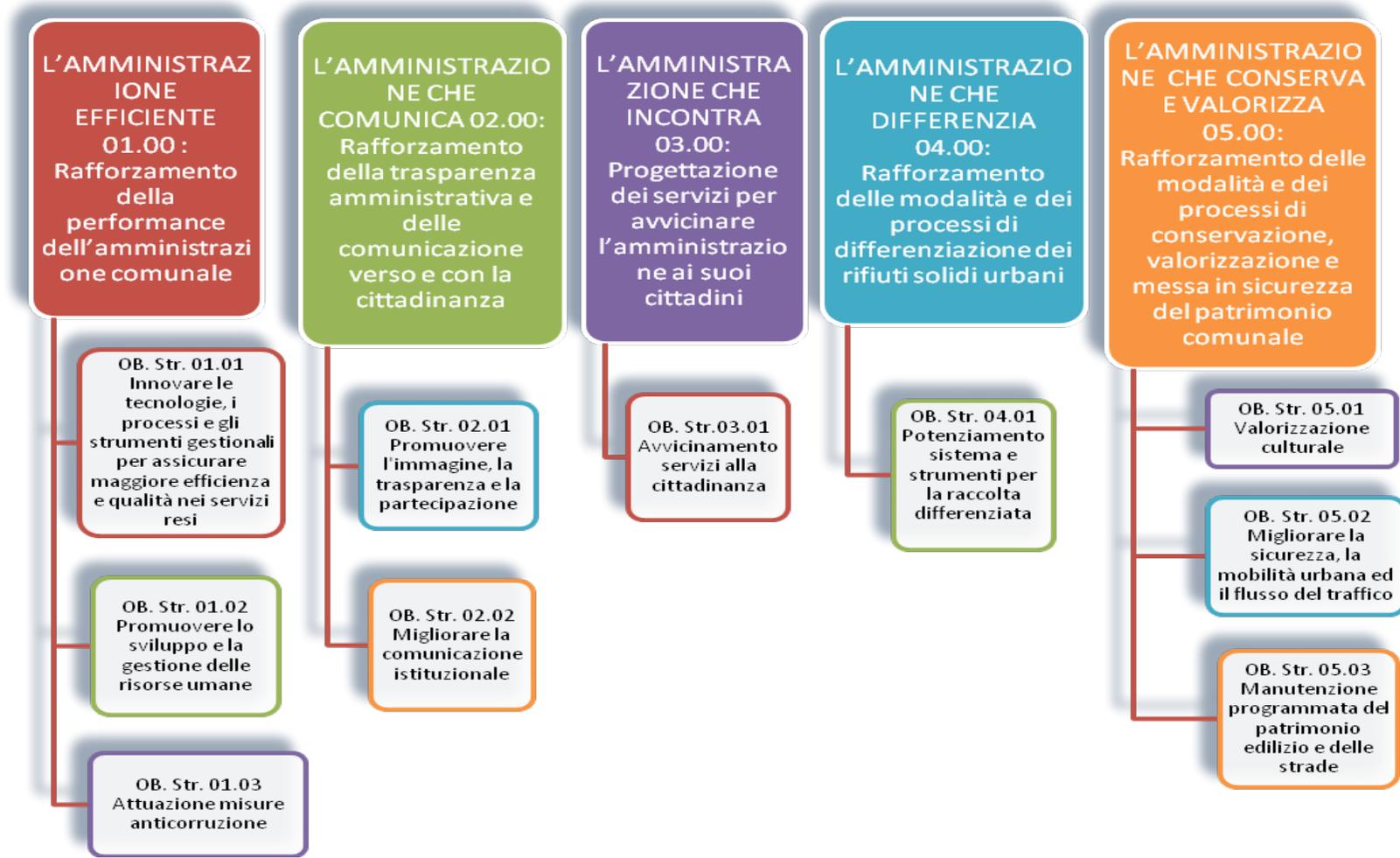
Partendo da questo presupposto può definirsi la missione del Comune di Ginosa nel seguente modo:

*Ginosa è città attenta a soddisfare i bisogni dei propri cittadini nonché delle diverse comunità locali, operando sui processi di integrazione, di coesione, di semplificazione e di qualità con l'obiettivo della creazione di un ciclo continuo e virtuoso di programmazione, gestione, misurazione e valutazione dei propri servizi e delle relative performance.*

La figura che segue costituisce l'Albero della Performance del Comune di Ginosa e, partendo dalla missione, rappresenta graficamente e in maniera sintetica le finalità perseguite attraverso la raffigurazione delle aree strategiche e dei connessi obiettivi strategici.

La scomposizione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi è contenuta nell'elenco allegato quale Documento 2 del presente Piano.

# L'ALBERO DELLA PERFORMANCE



## **Are strategiche**

Le aree strategiche rispetto alle quali saranno identificati i rispettivi stakeholders, gli outcome e gli obiettivi strategici, sono:

- 1) *L'AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE* : Rafforzamento della performance dell'amministrazione comunale
- 2) *L'AMMINISTRAZIONE CHE COMUNICA*: Rafforzamento della trasparenza amministrativa e delle comunicazione verso e con la cittadinanza
- 3) *L'AMMINISTRAZIONE CHE INCONTRA*: Progettazione dei servizi per avvicinare l'amministrazione ai suoi cittadini
- 4) *L'AMMINISTRAZIONE CHE DIFFERENZIA*: Rafforzamento delle modalità e dei processi di differenziazione dei rifiuti solidi urbani
- 5) *L'AMMINISTRAZIONE CHE CONSERVA E VALORIZZA*: Rafforzamento delle modalità e dei processi di conservazione, valorizzazione e messa in sicurezza del patrimonio comunale

## **Obiettivi Strategici e Obiettivi operativi**

La gestione per Obiettivi comporta l'articolazione di obiettivi programmatici, che fungono da indirizzo per l'attività dell'Ente, in un periodo di tempo che abbracci più anni, risultanti essere concreta manifestazione (in termini di scopi e valori) della pianificazione pluriennale della gestione, come dalla sottoriportata tabella:

<b>OBIETTIVI</b>	<b>OUTCOME</b>
<b>OBST. 1.1</b> INNOVARE LE TECNOLOGIE, I PROCESSI E GLI STRUMENTI GESTIONALI PER ASSICURARE MAGGIORE EFFICIENZA E QUALITÀ NEI SERVIZI RESI	Definire un percorso di rafforzamento nello uso di strumenti gestionali e informatici a supporto del ciclo di programmazione economico-finanziaria e del ciclo della performance, in un'ottica di efficienza dei processi amministrativi.
<b>OBST.1.2</b> PROMUOVERE LO SVILUPPO E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Rafforzamento degli strumenti per la qualità dell'azione amministrativa e per la valorizzazione del personale
<b>OBST.1.3</b> ATTUAZIONE MISURE ANTICORRUZIONE	Applicazione misure anticorruzione e trasparenza previste nel PNA e nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Integrità
<b>OBST. 2.1</b> PROMUOVERE L'IMMAGINE, LA TRASPARENZA E LA PARTECIPAZIONE	Consentire l'attivazione di processi strutturati di rendicontazione sociale delle attività realizzate e della loro rispondenza rispetto agli obiettivi strategici dichiarati
<b>OBST. 2.2</b> MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Migliorare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto dei processi di diffusione e comunicazione di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa

<b>OBST. 3.1</b> AVVICINAMENTO SERVIZI ALLA CITTADINANZA	Progettazione di nuovi o rinnovati servizi alla cittadinanza per un rapporto sempre più immediato con gli utenti del Comune di Ginosa
<b>OBST. 4.1</b> POTENZIAMENTO SISTEMA E STRUMENTI PER LA RACCOLTA DIFFERENZIATA	Migliorare risultati del ciclo di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani attraverso l'evoluzione del sistema della raccolta differenziata (porta a porta) introdotto nel 2012
<b>OBST. 5.1</b> VALORIZZAZIONE CULTURALE	Progettazione di politiche di valorizzazione dei beni culturali del Comune di Ginosa attraverso la realizzazione di un programma strutturato ed integrato di eventi
<b>OBST. 5.2</b> MIGLIORARE LA SICUREZZA, LA MOBILITÀ URBANA ED IL FLUSSO DEL TRAFFICO	Migliorare le politiche urbane di mobilità con una forte attenzione al tema della sicurezza e della vivibilità della cittadinanza.
<b>OBST. 5.3</b> MANUTENZIONE PROGRAMMATA DEL PATRIMONIO EDILIZIO E DELLE STRADE	Definire un percorso strategico per la manutenzione dell'intero patrimonio immobiliare del comune di Ginosa.

Una volta definiti questi macro obiettivi (Obiettivi strategici), si programma l'attività per orizzonti temporali più brevi e si scompongono, quindi, in obiettivi (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente comportano il raggiungimento parziale del macro obiettivo da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione dello stesso.

Nello specifico, gli Obiettivi operativi sono organizzati in Obiettivi Operativi di Settore, in Obiettivi Operativi Trasversali a tutti Settori dell'Ente e in Obiettivi Operativi Trasversali al Piano triennale anticorruzione, che contengono:

- la descrizione dell'obiettivo;
- la tipologia dell'obiettivo;
- le fasi e azioni dell'obiettivo
- gli indicatori di performance, con l'indicazione delle pesature e dei target di riferimento.

Secondo questa suddivisione degli Obiettivi Operativi, le misurazioni emerse al termine dell'esercizio verranno inserite nelle schede di valutazione della performance del personale (dirigenziale e non) dell'Ente e nella Relazione della performance, al fine di analizzare gli eventuali scostamenti e intervenire tempestivamente sulle cause che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi e provvedere a rimodulare alcune voci del Piano.

Per questo motivo, il Piano non deve essere considerato un documento statico ma è un documento in evoluzione, suscettibile a modifiche e miglioramenti in corso di svolgimento e di aggiornamento annuale, a seguito dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria.

Gli obiettivi operativi sono riportati nell'elenco allegato al presente piano e costituiscono il documento 2.

## **5. Mappa servizi, stato di salute e impatti**

### **MAPPA FUNZIONI, SERVIZI, ATTIVITÀ**

I Settore - Area Affari Generali

- Centralino
- Ufficio di Staff - Segreteria del Sindaco
- Ufficio Protocollo Informatico
- Ufficio Protocollo (ricezione corrispondenza)
- Ufficio Messaggi Notificatori
- Ufficio Informatizzazione
- Ufficio Segreteria
- Ufficio Contratti e Appalti
- Ufficio Commercio - P.S. - Polizia Amministrativa
- Ufficio Agricoltura
- Ufficio Comunale U.M.A.
- Ufficio Randagismo - Canile
- Ufficio Relazioni con il Pubblico

II Settore - Area Demografico - Elettorale - Cultura - Pubblica Istruzione – Sport - Turismo

- Ufficio Elettorale
- Ufficio Stato Civile - Aire
- Ufficio Anagrafe
- Ufficio Promozione attività turistica e culturale
- Ufficio Anagrafe (sportello)
- Ufficio Elettorale Circondariale
- Ufficio Informagiovani
- Ufficio Europa
- Ufficio Servizi Scolastici e Sport
- Ufficio Pubblica Istruzione
- Ufficio Promozione attività turistica e culturale - Biblioteca
- Delegazione Comunale di Marina di Ginosa - Uffici Amministrativi
- Ufficio Anagrafe - Leva

### III Settore - Area Vigilanza

- Area Vigilanza
- Ufficio Polizia Urbana
- Ufficio Polizia Urbana - Verbali
- Ufficio Polizia Urbana - Marina di Ginosa

### IV Settore - Area Economico - Finanziaria

- Ufficio Bilancio e Programmazione
- Ufficio Contabilità
- Ufficio Economato
- Ufficio Personale
- Ufficio Tributi - Accertamenti e Contenzioso
- Ufficio Tributi
- Ambito Territoriale 1

#### V Settore - Area Servizi Sociali

- Sportello Segretariato Sociale
- Servizio Sociale Professionale

#### VI Settore - Area Lavori Pubblici e Ambiente

- Ufficio Tecnico Amministrativo
- Ufficio Espropri
- Ufficio Manutenzione
- Ufficio Lavori Pubblici
- Ufficio Ambiente
- Protezione Civile

#### VII Settore - Area Urbanistica

- Urbanistica
- Servizio SUAP

## Stato di salute

Le schede degli stati di salute descrivono brevemente lo stato di salute del Comune di Ginosa e forniscono una serie di indicatori attraverso i quali vengono misurate le diverse dimensioni in cui si articola ogni stato di salute. Per ogni indicatore sono definiti il valore 2013 e il target 2014.



## STATO DI SALUTE FINANZIARIA

Condizioni	Il Comune persegue l'obiettivo di migliorare l'efficienza ed efficacia delle spese e delle entrate, del patrimonio e dell'indebitamento					In aumento/stabile/in peggioramento	
<b>Equilibrio</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	dipendenza da trasferimenti statali	contributi trasferimenti pubblici / (totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	% 6,27%	0,73%	meno		
	grado di copertura economica, equilibrio economico	entrate correnti / (totale spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	104,99%	93,43%	meno		
<b>Entrate</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	pressione tributaria	gettito entrate tributarie titolo I / abitanti	% 569,17%	558,97%	meno		
<b>Spese</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	spesa corrente pro capite	spesa corrente / tot. abitanti	% 740,70%	842,62%	più		
	investimenti annui pro capite	spesa investimenti annui / tot. abitanti	% 426,67%	1609,66%	più		
<b>Patrimonio</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	dotazione immobiliare	fabbricati di proprietà comunale	% 3,14%	3,14%	stabile		
<b>Indebitamento</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	indebitamento pro-capite	indebitamento /popolazione	% 453,36%	453,36%	stabile		

## STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA

Condizioni		Il Comune persegue l'obiettivo di migliorare l'efficienza ed efficacia dei servizi motivando e responsabilizzando i dipendenti al miglioramento della performance individuale e organizzativa, A tal fine si farà ricorso ad incentivi mirati e ad interventi formativi per riqualificare il personale				In aumento/stabile/in peggioramento	
<b>Modello</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Turnover in entrata	n. nuovi dipendenti/tot. personale	% 0,10	0,01	meno		
<b>Formazione</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Grado aggiornamento personale	n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti (teste TI)	% 0,068	0,63	più		
<b>Capitale umano</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Livello della formazione del personale	n. dipendenti laureati / totale dipendenti (teste TI)	% 0,13	0,14	più		
<b>Benessere</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Capacità di incentivazione	risorse variabili/totale dipendenti	% 280,86	281,75	più		
	Incentivazione per dipendente	importo risorse CCDI/totale dipendenti	% 3472,98	3483,88	più		
<b>Pari opportunità</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Comitato pari opportunità	funzionamento del comitato	Si/No No	Sì			
	Responsabili donne	n. responsabili donne / tot responsabili	0,33%	0,33%	stabile		

## STATO DI SALUTE DELLE RELAZIONI

Condizioni		Il Comune si sta impegnando per garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa orientando programmi e comportamenti al costante confronto con i bisogni della collettività e in logica di intervento sussidiario di enti, associazioni e gruppi di interesse a fianco del Comune.				In aumento/stabile/in peggioramento	
<b>Cittadini</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	segnalazioni e reclami	n. segnalazioni e reclami / n. residenti	% 0,0010	0,0035	più		
	contenziosi legali	n. contenziosi risolti entro l'anno / tot. contenziosi aperti	% 0,175	0,2	più		
	contenziosi sanzioni amministrative violazione codice strada e regolamenti	n. contenziosi risolti entro l'anno / tot. contenziosi aperti	% 0,368	0,225	meno		
<b>Portatori di interesse</b>	Indicatore	Formula	2013	2014	Trend	Performance 2014	
	Coinvolgimento	n. tavoli di concertazione, consulte n. iniziative che prevedono la partecipazione attiva di sindacati, contribuenti, gruppi, ecc.,	n. 10	12	più		
	Partnership pubblico private	n. progetti pubblico-privato attivati dal comune	n. 3	6	più		
	n. iniziative realizzate con la partecipazione delle associazioni	n. iniziative con associazioni / n. tot iniziative	% 2,5	2,5	stabile		

## **Impatti**

L'amministrazione ha deciso di incorporare, in questa versione del Piano della Performance, gli indicatori degli obiettivi di servizio identificati dalla politica italiana di sviluppo regionale nell'ambito del QNS 2007-2013.

Alcuni di questi indicatori (quelli relativi all'istruzione ed al servizio idrico integrato) non sono però rilevabili.

Nel caso dei tre indicatori relativi all'istruzione, i dati di riferimento sono ancora macro-regionali o regionali, a ciò si aggiunga che il Comune di Ginosa ha solo due istituti tecnici sul proprio territorio. Gran parte dei 15enni frequenta altre scuole in comuni limitrofi e nel capoluogo di Provincia (Taranto).

Nel caso invece dei due indicatori relativi al servizio idrico, la gestione non è di competenza del Comune.

<b>INDICATORE</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>ANNO 2014</b>
<b>SERVIZI DI CURA PER L'INFANZIA E PER GLI ANZIANI</b>			
<b>1. Posti asili nido attivati (<i>n. posti asili nido / tot. famiglie residenti * 1000</i>)</b>	2,31‰	2,5‰	2,5‰
<b>2. % di bambini tra zero e fino al compimento dei 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asilo nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione in età 0-3 anni</b>	5%	7,3%	7,3%
<b>3. Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (ADI) rispetto al totale della popolazione anziana (<i>n. anziani/ tot. cittadini over 65 residenti*100</i>)</b>	1,67%	1,35%	1,40%
<b>GESTIONE RIFIUTI URBANI</b>			
<b>1. Rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante (in kg)</b>	Kg 448,16	Kg 186,82	Kg 219,49
<b>2. % Rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani</b>	17,46%	59,39%	54,01%
<b>3. % di frazione umida trattata in impianti di compostaggio/frazione umida nel r. u. totale</b>	4,48%	27,33%	23,49%