



COMUNE DI BISACQUINO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2018-2020

Approvato con Deliberazione di G.C. n. 47 del 17-06-2018

1. INTRODUZIONE

Il piano della performance è un documento di programmazione previsto dal Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009.

Il tema della performance non è nuovo alla P.A., poiché si ritrova in numerose attività che hanno come scopo quello di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto i diversi profili: dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

In particolare i contratti di lavoro hanno legato agli esiti della valutazione parti importanti della retribuzione, così come le decisioni inerenti l'attribuzione e la revoca degli incarichi dirigenziali e di quelli di posizione organizzativa sulla base dei criteri e procedure predeterminate dall'ente.

Nello stesso Memorandum sul lavoro pubblico, oggetto del Protocollo sottoscritto da Governo e Sindacati il 18.1.2007, si prevede la misurazione della qualità e della quantità dei servizi quale strumento attraverso cui *"valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative fissati in termini sia di realizzazioni e sia di effetti sul benessere dei cittadini."*

Il Decreto Legislativo n.150 configura il ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione, in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art.6 esalta questo ruolo quando attribuisce agli organi di vertice politico, con il supporto dei dirigenti, la responsabilità del monitoraggio e degli interventi correttivi.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una P.A. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti.

A tal fine, l'art.4, comma 2, lett. d) della legge delega, prevede azioni volte a promuovere la *"confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni"*.

Se, inoltre, da una parte rimane confermato il ruolo dell'ANCI in materia di indirizzo, coordinamento e supporto, così come prevede il protocollo tra ANCI e CIVIT sottoscritto il 16.9.2009, viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il

ciclo di gestione della performance che si conclude con la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

Questa funzione non si sostituisce però a quella dei dirigenti ai quali però spetta la valutazione dei dipendenti.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con il decreto n.150, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio. E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

I contenuti del piano della performance sono obiettivi gestionali. Obiettivi dal contenuto più o meno strategico, ma pur sempre obiettivi. In questo senso, il D.Lgs. 150/2009 che attua l'art.4, comma 2, lett. B), della legge 4 marzo 2009, n.15 si pone in termini di continuità con il D.lgs. 267/2000 e in condizioni di sostanziale omogeneità con la Carta delle autonomie di prossima adozione.

Il presente Piano contiene le componenti essenziali del ciclo della gestione della performance predisposto secondo le esigenze del Comune di Bisacchino.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI.

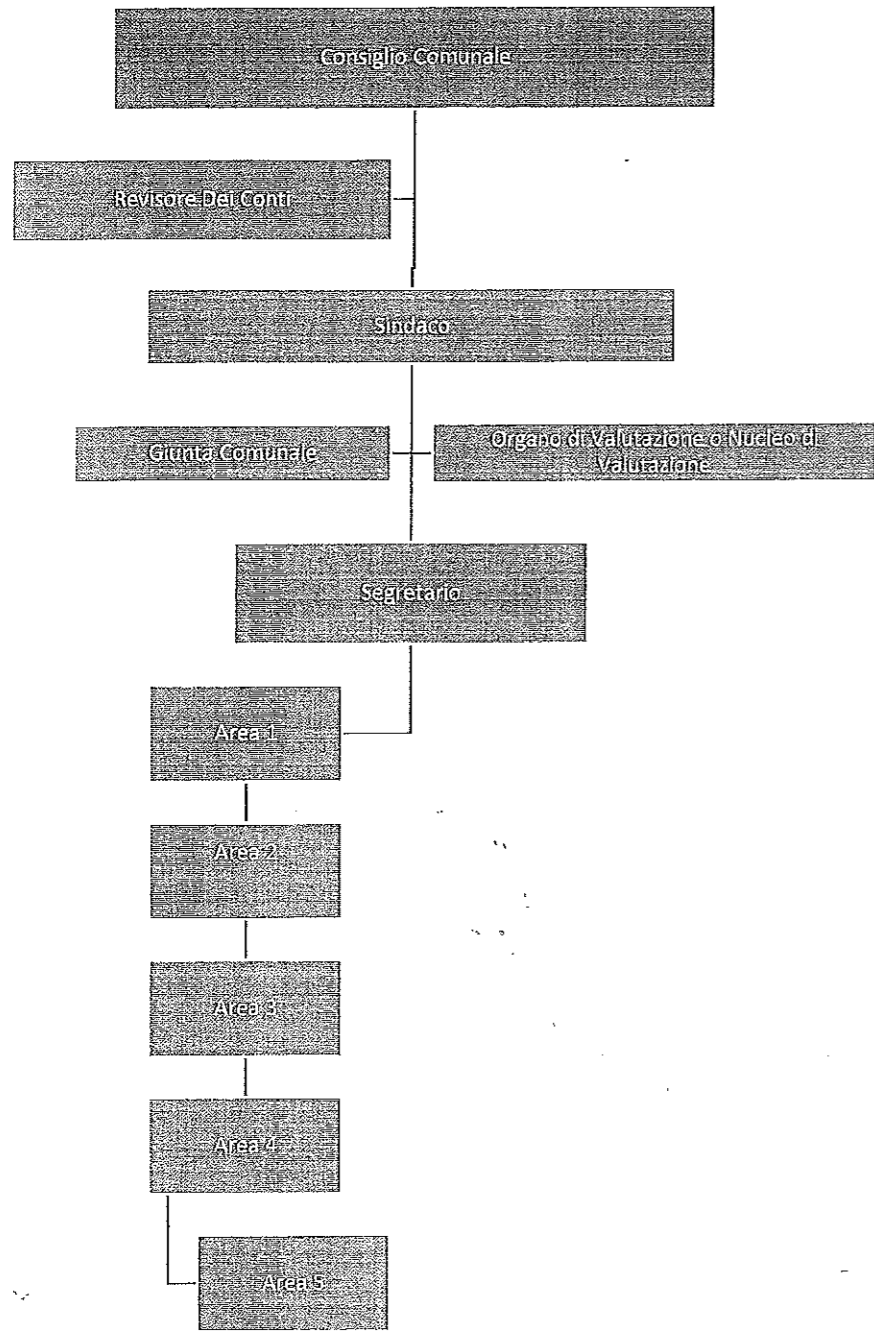
2.1 Chi siamo

Il Comune di Bisacchino (Pa) è un ente pubblico territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Il Comune di Bisacchino ha sede in Piazza Triona n. 38.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.bisacchino.pa.it

L'organigramma del Comune di Bisacchino al 1° gennaio 2018 è il seguente:



2.2 Il Territorio

Bisacchino si trova all'interno della Sicilia occidentale, quasi all'estremo lembo meridionale della provincia di Palermo. È raggiungibile da Palermo e Sciacca alle quali è collegata con le due strade panoramiche ss 188/c e ss 189/c e da cui dista rispettivamente 75 e 57 km. Aggrappata alle falde del monte Triona, (massiccio calcareo compatto del Trias), alto m 1.215, conta circa 5.000 abitanti e si eleva di circa 710 m s.l.m. Il territorio è suddiviso in tre aree distinte, non confinanti fra loro. Una di queste, a sud, chiamata San Biagio, si trova incuneata nel territorio della Provincia di Agrigento, ed è perciò, per questa provincia, un'"enclave" provinciale, rarità amministrativa e geografica in Sicilia. Bisacchino è uno dei principali centri dell'entroterra palermitano dal punto di vista storico. Rappresenta inoltre un punto di riferimento della sua zona grazie anche ai numerosi indirizzi scolastici presenti nella ridente cittadina.

2.3 La Popolazione

Popolazione Residente al 01.01.2018

Popolazione Residente	n. 4479	abitanti
-----------------------	---------	----------

Popolazione per fascia di età

Età	Maschi	Femmine	Totale
0 – 4 anni	86	64	150
5 – 14 anni	205	171	374
15 – 24 anni	239	216	455
25 – 34 anni	262	251	513
35 – 64 anni	847	863	1.710
Oltre 64 anni	543	732	1.275
Totale	2182	2297	4479

2.4 La struttura Organizzativa

L'organizzazione del Comune di Bisacchino è articolata in una Segreteria Comunale e n.5 Posizioni Organizzative denominate Aree. A capo di ogni Area è posto un incaricato di Posizione Organizzativa.

Ogni Area è ulteriormente articolata in servizi la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile del servizio, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area.

Segretario comunale

Responsabile: Dr.ssa Vincenza Gaudiano – Segretario Comunale

Area 1 – Segreteria, Affari Generali, Affari Legali, Politiche Sociali ed Attività Produttive

Capo Area: Caterina Trapolino – Cat. D 2

Area 2 – Beni Culturali e Sport, Pubblica Istruzione, Turismo e Spettacoli.

Capo Area: Salvatore Ceravolo – Cat. D 5

Area 3 – Urbanistica, Lavori Pubblici e Manutenzioni, contratti e informatizzazione.

Capo Area: Salvatore Paolo Gioia – Cat. D 4

Area 4 – Economico – Finanziaria - personale

dal 07.03.2018 Paola Ciulla cat. D1- personale assunto
con contratto a tempo determinato (Art. 110 D.lgs.267/2000) :

Area 5 – Polizia Municipale e Protezione Civile Servizi Demografici ed Elettorali

Capo Area: Ignazio Bacile – Cat. D 6

Al Comune di Bisacchino lavorano n. 18 dipendenti a tempo indeterminato, n. 1 segretario comunale e n. 53 dipendenti a tempo determinato, cui si aggiungono n. 21 lavoratori ASU, distribuiti nelle varie Aree e servizi.

2.5 Cosa facciamo

Il portafoglio dei servizi erogati dal Comune di Bisacchino, strutturato per Aree funzionali, è riportato nella seguente tabella:

AREA 1 – Segreteria, Affari Generali, Personale, Politiche Sociali ed Attività Produttive

Servizi

1. Segreteria, Affari Generali, Affari Legali
2. Politiche Sociali;
3. Agricoltura , Zootecnia e Mattatoio Comunale.

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati.)

AREA 2 – Beni Culturali e Sport, Pubblica Istruzione, Turismo e Spettacoli.

Servizi

1. Sport e Beni Culturali;
2. Turismo e Spettacoli;
3. Pubblica Istruzione.

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati.)

AREA 3 – Urbanistica, Lavori Pubblici e Manutenzioni, contratti, Informatizzazione Uffici.

Servizi

1. Lavori Pubblici;
2. Urbanistica ed Edilizia pubblica e privata;
3. Manutenzioni immobili e Servizi a rete;
4. Verde pubblico, Tutela Ambientale, Servizi Cimiteriali, Parco macchine e Ricostruzione.
5. Commercio
6. Contratti, Informatizzazione Uffici

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati.)

AREA 4 – Economico – Finanziaria - personale.

Servizi

1. Programmazione e Bilancio;
2. Gestione Finanziaria, economato , patrimonio;
3. Tributi ed Entrate patrimoniali;
4. Personale

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati.)

AREA 5 – Polizia Municipale e Protezione Civile.

Servizi Demografici ed Elettorali

1. Polizia Amministrativa e Polizia Stradale;
2. Protezione Civile.
3. Demografici ed Elettorali

(L'elencazione dei servizi compresi nell'Area non è esaustiva, sono infatti da ricomprendere tutte le attività e gli adempimenti correlati ai vari servizi elencati.)

2.6 Mandato istituzionale e Missione

L'amministrazione opera al fine di perseguire le finalità istituzionali delegategli.

Il Comune nel proprio operato si conforma ai seguenti principi e criteri: agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione da parte dei Capi Area.

La mission istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nel programma di mandato relativo allo stesso mandato amministrativo: in tale documento è rappresentata l'ipotesi di sviluppo desiderato per la comunità.

Nello specifico si fa rinvio all'art. 118 della Costituzione, alla legge 42/2009 e alla Legge 122/2010, da cui si evidenzia come al momento le funzioni fondamentali del Comune siano:

- a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo;
- b) funzioni delegate dallo Stato e dalla Regione;
- c) funzioni di polizia locale;
- d) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica;
- e) funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;
- f) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente;
- g) funzioni del settore sociale.

2.7 L'amministrazione "in cifre" - Il Bilancio del Comune

Per l'attuazione dei servizi elencati nel paragrafo precedente, il Comune utilizza le risorse derivanti da entrate proprie e entrate da trasferimenti correnti dello Stato e della Regione. Con la progressiva riduzione delle risorse finanziarie derivanti dai trasferimenti da parte dello Stato e della Regione Sicilia, l'Amministrazione ha attuato una politica di contenimento delle spese.

In questo contesto l'attività svolta nel settore entrate del Comune è indirizzata a garantire un equo carico della pressione tributaria. L'obiettivo per i prossimi anni continua ad essere quello di ridurre le spese e di assicurare, comunque, il mantenimento del livello dei servizi alla cittadinanza.

3. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.

L'elemento di partenza di un corretto ciclo di misurazione della performance è costituito dai programmi

dell'Amministrazione e dalle relative priorità.

Il Piano di cui si tratta costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà, subito dopo la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nel Piano vengono formulati gli obiettivi dell'amministrazione che devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- comparabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

3.1 Gli Attori del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano è il risultato del contributo di più attori del sistema "Comune di Bisacchino".

In primo luogo, del Consiglio Comunale, che approvando il DUP 2018/2020, ha messo in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, precisandone risorse umane, strumentali e tecnologiche nonché una valutazione generale sui mezzi

finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; redatta anche in relazione con le linee programmatiche di mandato.

In secondo luogo, la Giunta Comunale, che con l'adozione del Piano della performance definisce gli obiettivi e le azioni specifiche in relazione alla pianificazione strategica dell'amministrazione coordinando a tal fine l'attività dei responsabili titolari delle posizioni organizzative nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ciascun Capo Area che, nell'ambito delle proprie attività, degli obiettivi specifici individuali e delle strutture assegnate, declina gli obiettivi di performance in relazione al personale assegnato e secondo le priorità definite negli indirizzi strategici.

In estrema sintesi, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale intervengono quindi:

1. il Consiglio Comunale, per quanto di competenza.
2. la Giunta Comunale, per quanto di competenza;
3. i Responsabili titolari di P.O.
4. l'organismo indipendente di valutazione o il Nucleo di valutazione;

4. IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (titolari di P.O.) e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua, quindi, nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra responsabili di Area e contributi individuali in interventi di gruppo).

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:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
3. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
4. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
5. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di valutazione, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile al DUP allegato al bilancio di previsione, al Piano dettagliato degli obiettivi, al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, degli artt. 151, 176, 197, c. 2 lett. a), 227 e 231 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

Con l'adozione di tali atti l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali).

Prendendo spunto da tali opzioni di fondo, si è voluto cogliere l'occasione di tale nuovo strumento per puntare a:

- Sviluppare maggiore coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;
- Potenziare il collegamento tra le politiche e gli obiettivi strategici con gli obiettivi di innovazione e con la operatività dell'ente;
- Creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- Avviare un processo di definizione e misurazione della performance legato alle politiche delineate nel programma di mandato.

La realizzazione del Piano della Performance avverrà in maniera progressiva cercando di realizzare un documento quanto più possibile "leggero", tenuto conto della reale difficoltà legata all'implementazione dello strumento negli enti di piccola dimensione demografica.

La logica di fondo è quella del "miglioramento continuo"; per cambiare in meglio è prima di tutto necessario misurare e conoscere.

4.1 Obiettivi strategici e Gestionali

Il principale obiettivo strategico dell'Amministrazione è da individuare nel mantenimento del livello dei servizi alla cittadinanza nonostante la riduzione delle risorse dovute ai tagli dei trasferimenti a

causa del momento di grave crisi dell'economia europea e mondiale e del conseguente concorso degli enti locali al riequilibrio della finanza pubblica.

Alla luce di quanto sopra esposto l'individuazione degli obiettivi strategici del Comune deve indirizzarsi ai seguenti principi guida:

1. mantenere strutture e servizi esistenti;
2. modificare e migliorare l'organizzazione dell'ente, sia interna che esterna, anche, con l'ottimizzazione della comunicazione.

Lo scopo da perseguire con gli obiettivi strategici è quello di finalizzare il lavoro di tutti i servizi a un unico fine: quello del risultato univoco del miglioramento del servizio al cittadino e dello svolgimento del programma di Governo dell'Amministrazione nei limiti delle risorse disponibili sia finanziarie che di personale addetto.

Per quanto attiene agli Obiettivi Gestionali, questi saranno individuati ed approvati annualmente dalla Giunta Municipale.

4.2 Processo di Pianificazione e Programmazione

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP, allegato al bilancio di previsione e dal Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituiscono il Piano della Performance del Comune di Bisacchino.

4.3 Piano della performance: programmi e progetti dell'amministrazione

Ogni programma è composto da uno o più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

4.4 I documenti del piano della performance

a) DUP 2018/2020.

Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2018/2020 e delinea gli obiettivi generali.

b) Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).

Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale assegnato alle varie Aree dell'ente il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

4.5 La relazione sulla performance

La relazione sulla performance deve essere adottata entro il 30 giugno di ogni anno. Detta Relazione che “evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati con rilevazione degli eventuali scostamenti”, è pienamente assimilabile alla Relazione della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, che l’ente è già tenuto ad adottare.

Pertanto, i documenti della relazione sulla performance sono i seguenti:

- Rendiconto della gestione di cui all’art. 227 del D. Lgs. 267/2000;
- Relazione al rendiconto della gestione di cui all’art. 231 del D. Lgs. 267/2000.

4.6 Ambito di misurazione e valutazione.

Per quanto attiene al sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell’Ente e delle singole strutture (Aree), alla misurazione e valutazione della Performance individuale dei titolari di P.O. e dei dipendenti nonché ai relativi indicatori, si rinvia all’apposito “ Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Unione dei Comuni “Valle del Sosio”, cui questo Ente aderisce.

Tale sistema di misurazione e valutazione concerne:

- a) L’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) L’attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- c) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) L’efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) La quantità e la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- g) Gli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- h) Il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- i) La capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

4.7 I soggetti coinvolti

Il decreto 150/2009 e s.m.i. definisce le funzioni dei soggetti e le composizioni degli organi coinvolti nel ciclo delle performance. Sono pertanto coinvolti:

- Gli organi di indirizzo politico amministrativo.
- L'organo di valutazione o il nucleo di valutazione.
- I Titolari di Posizione Organizzativa.

4.8 Soggetti che valutano.

La misurazione e la valutazione è compiuta dall'O.I.V. o dal Nucleo di valutazione che, all'esito, formula specifica proposta al Sindaco che provvede in via finale.

4.9 Funzione della misurazione e valutazione.

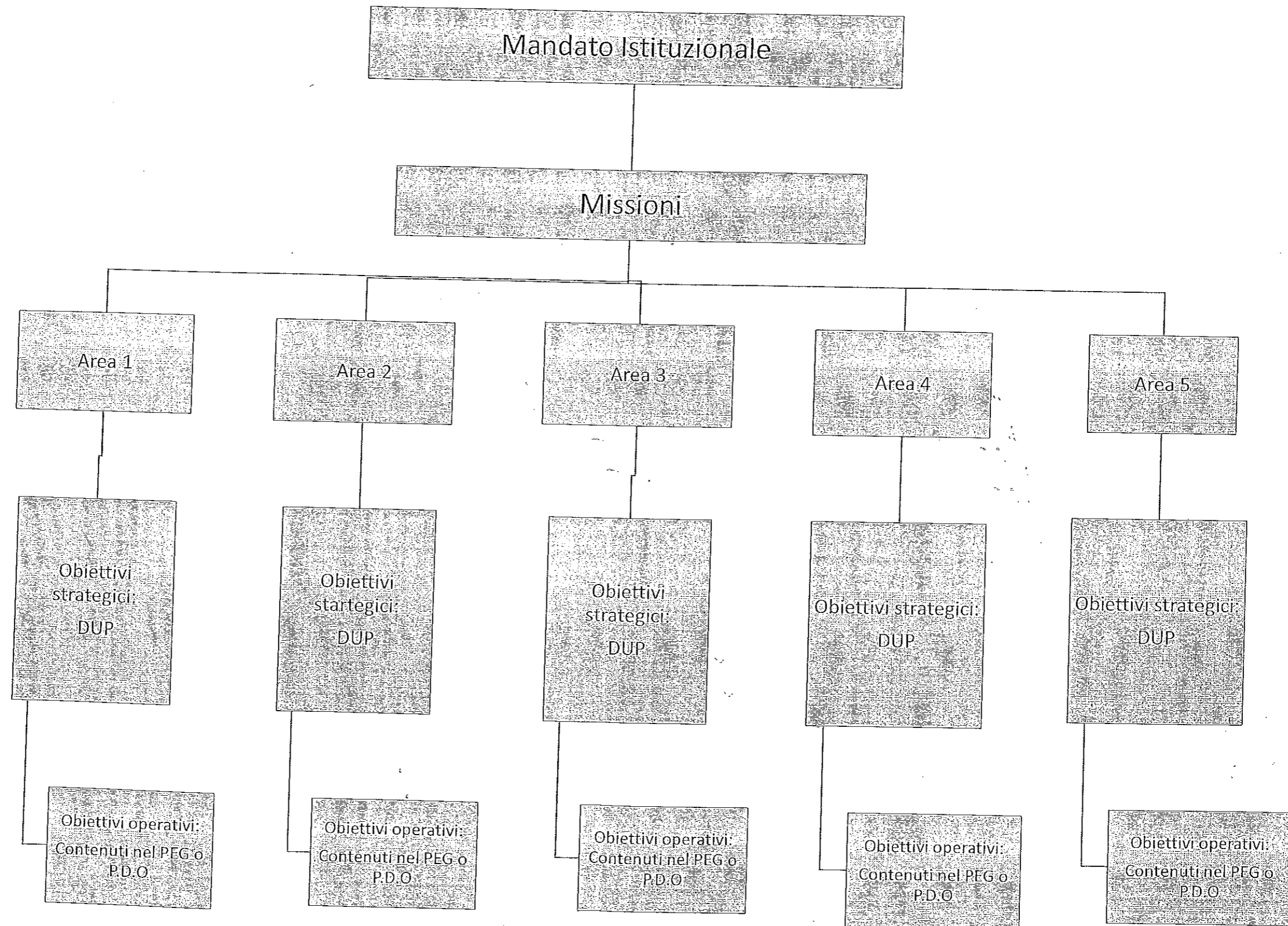
La misurazione e valutazione della performance ha la funzione di:

- Migliorare il sistema di individuazione degli obiettivi e verificarne il conseguimento;
- Influenzare positivamente i comportamenti individuali e di gruppo;
- Rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- Incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativi.

5. ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi). In altri termini, 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 che, partendo dalle linee programmatiche di mandato rileva la struttura a cascata degli obiettivi strategici ed operativi che l'amministrazione si pone di raggiungere nel triennio 2018-2020.

La mappa logica è indicata nel grafico che segue:



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Vincenza Gaudiano