



COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 – 10092 BEINASCO
tel. 01139891 - fax 0113989382

Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI ALLA PERSONA
SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2023

Finalità e contenuto della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, fa parte del sistema di programmazione e controllo dell'Ente e conclude del ciclo di gestione della performance.

Costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse (*stakeholder*), interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva e la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Nella relazione è inoltre sintetizzato l'esito del processo di valutazione che costituisce la base per l'erogazione dei premi di incentivazione della produttività ai dirigenti e a tutto il personale.

Nel presente documento sono individuati, pertanto, per l'anno 2023:

- ✓ gli indirizzi e gli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione;
- ✓ gli obiettivi operativi assegnati al personale dei Servizi;
- ✓ la misurazione e la valutazione della performance.

La presente relazione, elaborata in forma sintetica come previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs n. 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione.



Analisi del contesto esterno

Popolazione legale al Censimento 2011	18.104
Popolazione residente al 31/12/2023	17.475
Maschi	8.415
Femmine	9.060
Nuclei familiari	8.081
Comunità / Convivenze	134
Nati nell'anno 2023	96
Nati maschi	51
Nate femmine	45
Deceduti nell'anno 2023	199
Deceduti maschi	88
Decedute femmine	111
Saldo naturale	-103
Immigrati nell'anno 2023	710
Emigrati nell'anno 2023	604
Saldo migratorio	106
In età prescolare (0-6 anni)	762
In età scuola obbligo (7-14)	1.194
In forza lavoro 1° occupazione (15-29 anni)	2.519
In età adulta (30-65)	8.191
In età senile (oltre 65)	4.809
Iscritti all'AIRE	543
Maschi	313
Femmine	230

COMPOSIZIONE NUCLEI FAMILIARI AL 31.12.2023

1 componente	2.860
2 componenti	2.677
3 componenti	1.360
4 componenti	954
5 o più componenti	230

NUCLEI FAMILIARI CON MINORI AL 31.12.2023

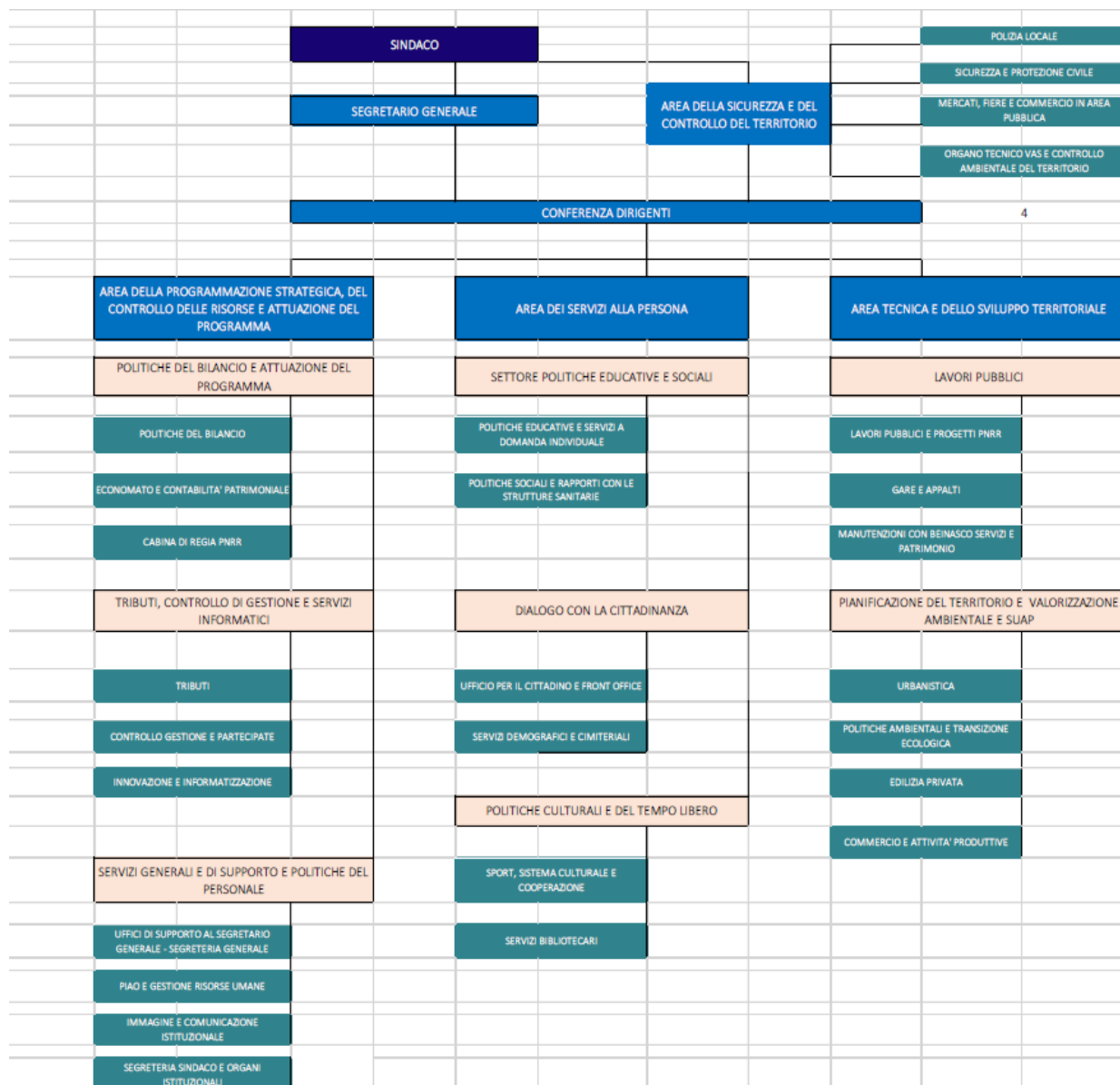
1 minore	909
2 minori	614
3 minori	73
4 minori	12
5 minori	4
6 o più minori	4

Economia insediata - dati al 31.12.2023

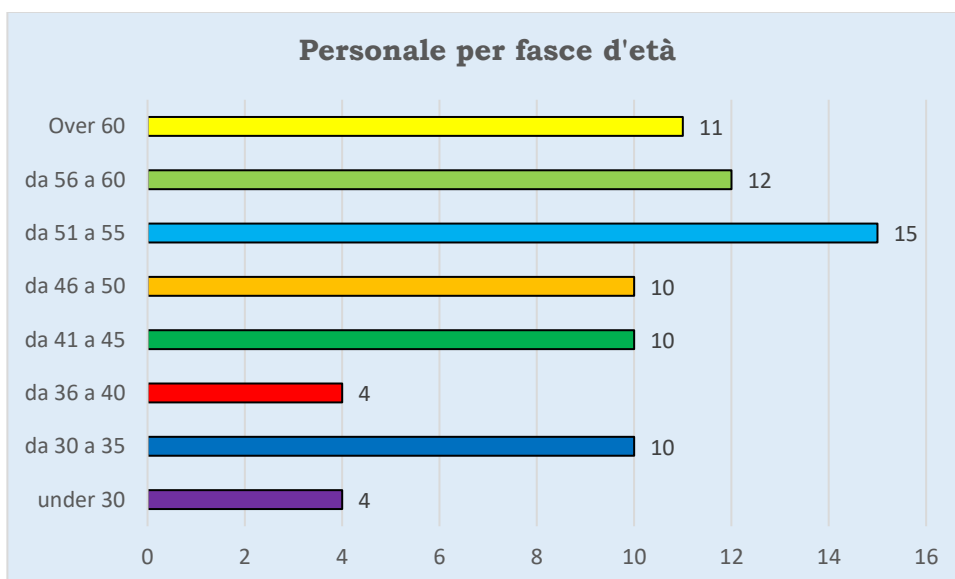
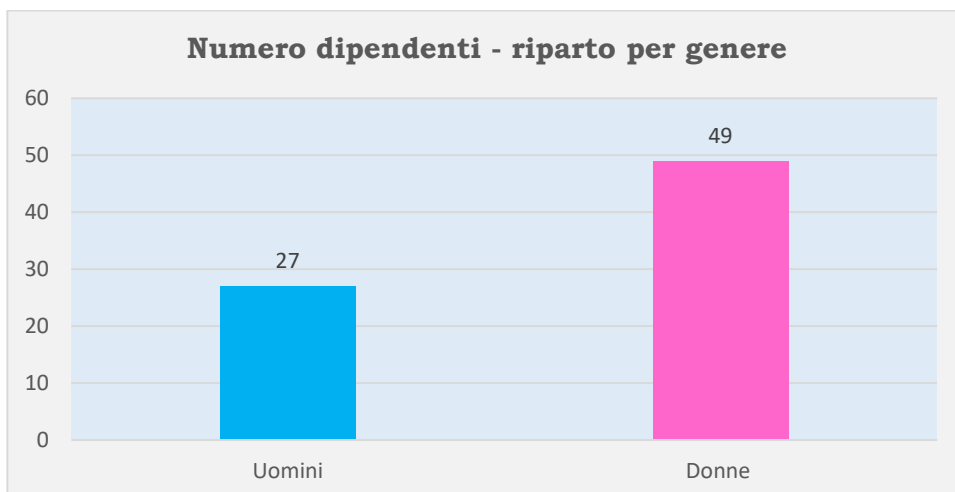
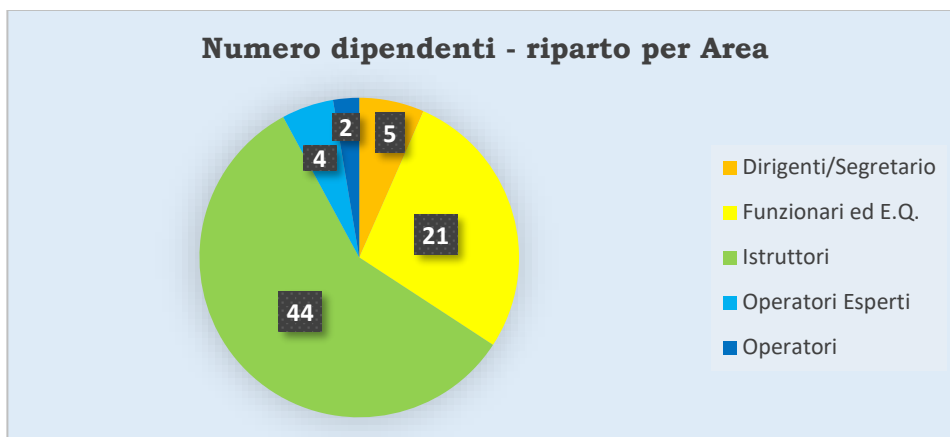
TIPOLOGIA DI AZIENDA	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Esercizi commerciali all'ingrosso	38	38	41	43	43	45	46	47	47
Magazzini e depositi	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Stazioni distribuzione carburante	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Studi professionali e di servizi	115	115	114	114	114	114	114	114	114
Banche ed assicurazioni	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Ambulatori e laboratori sanitari	32	32	32	32	33	33	33	33	33
Ipermercati, Discount	7	7	7	7	7	7	7	7	6
Stabilimenti industriali	146	146	146	146	146	146	146	146	146
Artigiani	134	134	134	134	134	134	134	135	140
Negozi generi non deperibili	152	159	157	163	160	158	157	161	161
Pubblici esercizi	60	61	63	63	64	63	62	63	68
Circoli ricreativi	9	12	12	12	12	12	12	12	12
Negozi generi alimentari	38	39	37	39	39	39	41	43	43
Agricoltori, allevatori	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Autorimesse	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ambulanti	215	217	211	203	203	201	200	200	200
Barbieri, estetica, parrucchieri	37	37	36	36	36	35	35	38	39
TOTALE	1094	1108	1101	1103	1102	1098	1098	1110	1120

Analisi del contesto interno

L'assetto organizzativo interno dell'Ente, a livello di macrostruttura, nel 2023 era rappresentato dall'organigramma di seguito riportato:



Nei grafici seguenti si riportano alcune informazioni riguardanti il personale dell'Ente alla data del 31.12.2023.



Albero degli obiettivi: dalle linee di mandato agli obiettivi strategici e operativi

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" dell'Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Linee di mandato	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
01 Beinasco più bella	01 Riqualificazione urbana	Distretto Reale di Stupinigi
		Piano delle manutenzioni
		Nuovi strumenti di pianificazione territoriale
		Piano dell'illuminazione pubblica
		Piano straordinario delle asfaltature
		Piano della segnaletica
	02 Miglioramento degli spazi di comunità	Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - Investimenti PNRR
		Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - contenuti culturali per il territorio
		Miglioramento dei luoghi delle istituzioni
02 Beinasco più verde	03 Beinasco cultura	Piano del traffico e miglioramento dell'arredo urbano
		Casa del quartiere e luoghi della comunità e promozione del volontariato
		Progetto Cimiteri
	01 Cura del verde e forestazione urbana	Politiche culturali ed eventi per la comunità
		Polo della cultura Paolo Bertolino
		Attività per la lettura e poli biblioteche
03 Beinasco più giovane	02 Amministrazione sostenibile	Parco del Sangone
		Piano riqualificazione parchi urbani
		Alberi, infrastrutture per la salute
	01 Edilizia scolastica	Cura del verde
		Piano per la riduzione dei consumi energetici e comunità energetiche
		Di fianco al Consorzio per l'efficienza nella gestione dei rifiuti e dell'igiene urbana e per il contrasto ai reati ambientali
04 Beinasco più sicura	02 Offerta formativa	Nuova edilizia scolastica
		Risistemazione scuole del territorio
		Nido Garelli e sistema dei nidi
	03 Giovani	Piano dell'offerta formativa territoriale
		Patto educativo di comunità
		Polo universitario di Fornaci
05 Beinasco più accessibile	01 Polizia Municipale	Attività per la promozione giovanile
		Una Polizia Municipale vicina ai cittadini
		Riqualificazione Caserma Carabinieri
	02 Politiche per la sicurezza	Sicurezza stradale e del territorio - Efficienza nella riscossione coattiva
		Piano di videosorveglianza comunale
		Digitalizzazione del comune e dei suoi servizi
06 Beinasco più a misura del cittadino	01 Cittadinanza digitale	Digitalizzazione procedimenti attività produttive e geolocalizzazione GIS
		Digitalizzazione procedimenti attività produttive
		Il piano della comunicazione
	02 Comunicazione	Sportello polifunzionale e servizi al cittadino
		Messa in sicurezza Ponte Sangone e miglioramento viabilità
		Bike sharing e nuovi mezzi di trasporto condiviso
07 Famiglia	03 Mobilità futura	Progetto Customer Satisfaction
		Anticorruzione e trasparenza
		Riorganizzare la struttura comunale
	01 Un Comune efficiente	Efficienza della macchina comunale
		Rafforzamento dei controlli contabili per una maggiore efficienza
		Efficienza nelle riscossioni e nei tempi di pagamento - Tributi
	02 Sanità e welfare	Attività di promozione del commercio locale
		Polo del lavoro
		Progetti di lavoro sociale
	03 Sport	Attività fieristiche e aree mercatali
		Politiche sportive per la comunità
		Beinasco e i luoghi dello sport
	04 Anziani e soggetti fragili	Rete di solidarietà comunale
		Casa della salute e progetti di prevenzione
		Una rete di sostegno sociale per i più fragili
06 Sostegno alla disabilità	05 Anziani e soggetti fragili	Agevolare le abilità diverse
		Centri estivi
		Progetto Family, comune per la famiglia
07 Famiglia	06 Sostegno alla disabilità	Politiche per l'infanzia e progetto 0-6

3.1 Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Gli obiettivi di carattere generale sono stati anche declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono definiti in modo dettagliato nella sezione 2.3 del PIAO (e relativo allegato)

Le misure specifiche individuate nel PTPCT sono state integrate nel piano della performance e costituiscono misura di valutazione degli obiettivi annuali nello stesso contenuti.

In sede di valutazione consuntiva, il Nucleo di Valutazione ha acquisito la valutazione dal R.P.C.T. e ne ha tenuto conto in sede di valutazione della performance.

Fasi del processo di misurazione e di valutazione

La misurazione e la valutazione degli obiettivi della Performance 2023, rispetto ai target attesi e agli indicatori di risultato, riguarda la performance organizzativa e la performance individuale.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Gli obiettivi sono negoziati dai Dirigenti con i membri della Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Ai fini della valutazione della performance, la pesatura degli obiettivi è strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti.

Le pesature in questo ultimo caso consentono la "ponderazione" del giudizio in base all'importanza relativa degli obiettivi sui quali si è impegnati.

La programmazione per l'anno 2023 è definita dai seguenti documenti:

- linee Programmatiche di mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo;

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 28.9.2022 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 9.2.2023 con la quale sono stati approvati la Nota di aggiornamento al D.U.P. 2023-2025 e il Bilancio di previsione 2023-2025
- deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 9.2.2024 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 e sono state distribuite le risorse ai centri di responsabilità;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 17 maggio 2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023/2025, contenente, tra l'altro, il Piano della Performance per l'esercizio 2023 e il Piano dettagliato degli obiettivi nel quale sono state definite le risorse umane assegnate ai responsabili dei centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dell'attività istituzionale ed ordinaria.

La presente relazione fa pertanto riferimento al ciclo della performance come sopra delineato.

Rendicontazione della Performance Organizzativa

Il processo di monitoraggio e controllo relativo all'anno 2023 è stato condotto attraverso queste tappe principali:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 4.10.2023 è stato preso atto dello stato di attuazione degli obiettivi alla data del 30.06.2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 29.11.2023 sono state approvate integrazioni e le modifiche al Piano degli Obiettivi 2023;
- i dirigenti/Responsabili hanno rendicontato gli obiettivi di propria competenza, sul gestionale Cityware Online in uso presso l'Ente, misurando il grado di raggiungimento rispetto ai target attesi e agli indicatori di risultato previsti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 9 aprile 2024 è stato approvato lo schema di rendiconto della gestione esercizio 2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 18.4.2024 è stato preso atto dello stato di attuazione degli obiettivi alla data del 31.12.2023, evidenziando la situazione di raggiungimento degli obiettivi gestionali per l'anno 2023 definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30.4.2024, è stato approvato il rendiconto della gestione 2023;
- il servizio competente ha inoltrato al Nucleo di Valutazione le schede relative alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2023;

- il Nucleo di valutazione, sulla scorta dei documenti forniti, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi, come da verbale in data 14.6.2024 conservato agli atti d'ufficio. L'esito della valutazione è quello risultante dal **prospetto allegato** alla presente relazione.

Nel corso dell'anno 2023 sono state attuate anche le misure generali relative all'organizzazione, ai controlli interni, all'applicazione del codice di comportamento, al monitoraggio dei tempi procedurali, alla formazione, alla rotazione del personale, al monitoraggio delle attività e degli incarichi extra istituzionali, alle incompatibilità ed inconferibilità per incarichi dirigenziali, alle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, al rispetto dei patti di integrità negli affidamenti, alla tutela del dipendente che segnala illeciti e a monitorare la Sezione del sito "Amministrazione trasparente".

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva percepita, ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Le indagini di *customer satisfaction*, finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, sono state svolte mediante somministrazione di questionari agli utenti dei servizi.

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli riportati nello schema riepilogativo sotto riportato.

Rilevazione di Customer Satisfaction

SERVIZIO	VALUTAZIONE
Biblioteche comunali	Analizzati 71 questionari il servizio in generale viene valutato dagli utenti con una media di 7,99/10
Centri estivi anno 2023	Analizzati 172 questionari: l'86,1% delle risposte si collocano tra soddisfatto/molto soddisfatto
Servizi demografici ed elettorali	Analizzati 333 questionari: le risposte si collocano tra buono e ottimo
Farmacia comunale	Analizzati 26 questionari: la valutazione complessiva del servizio raggiunto è pari a 9,73/10
Refezione Scolastica	Analizzati 263 questionari: il 73,42% delle risposte esprime un giudizio positivo sul servizio
Ufficio Tributi	Analizzati 32 questionari: il grado di soddisfazione degli utenti raggiunge un valore pari a 9,93/10

Valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di incarico di E.Q.

La misurazione della performance organizzativa è strettamente connessa alla valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale dell'Ente.

La valutazione complessiva di ogni Area dirigenziale/Settore rappresenta infatti l'indicatore necessario anche ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Sulla base dei risultati raggiunti, come attestati dal Nucleo di Valutazione, si è proceduto alla misurazione della performance individuale del Segretario Generale, dei dirigenti e del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

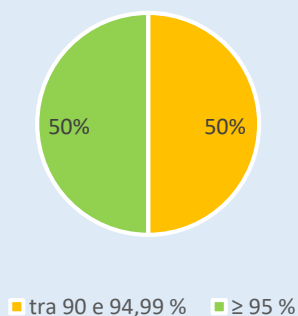
Secondo la metodologia di valutazione dell'Ente il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti, titolari di incarico di E.Q. oppure collaboratori, si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi. Il sistema prevede delle fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni dei dirigenti e dei titolari di incarico di E.Q. a seguito della conclusione del processo valutativo:

Dirigenti (n. 4, di cui uno a T.D. ex articolo 110 del D.Lgs n. 267/2000)

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	TOTALE DIRIGENTI	% SUL TOTALE
A	≥ 95 %	2	50
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	2	50
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	0	0
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0	0
E	< 70 %	0	0
TOTALE		4	100

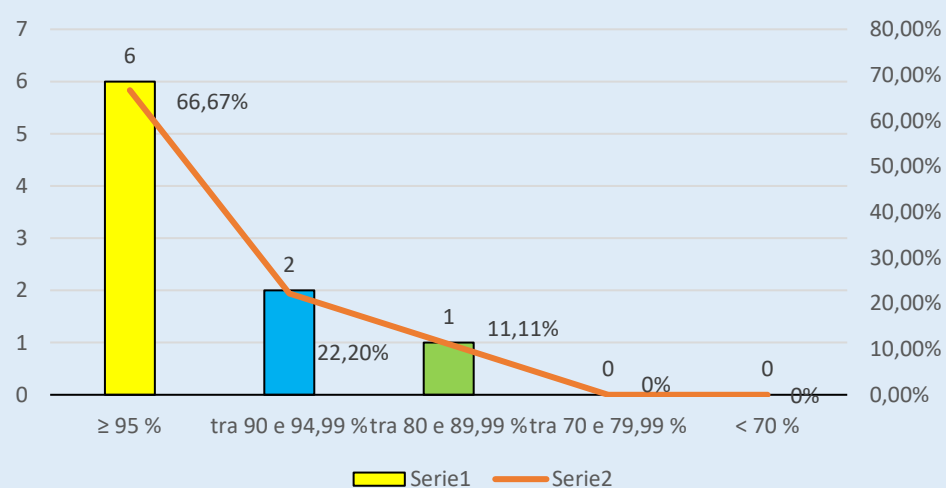
Distribuzione valutazione dirigenti %



Titolari di incarico di E.Q. (n. 9)

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	TOTALE E.Q.	% SUL TOTALE
A	≥ 95 %	6	66,67
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	2	22,22
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	1	11,11
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0	0
E	< 70 %	0	0
TOTALE		9	100

Distribuzione valutazioni titolari di E.Q.



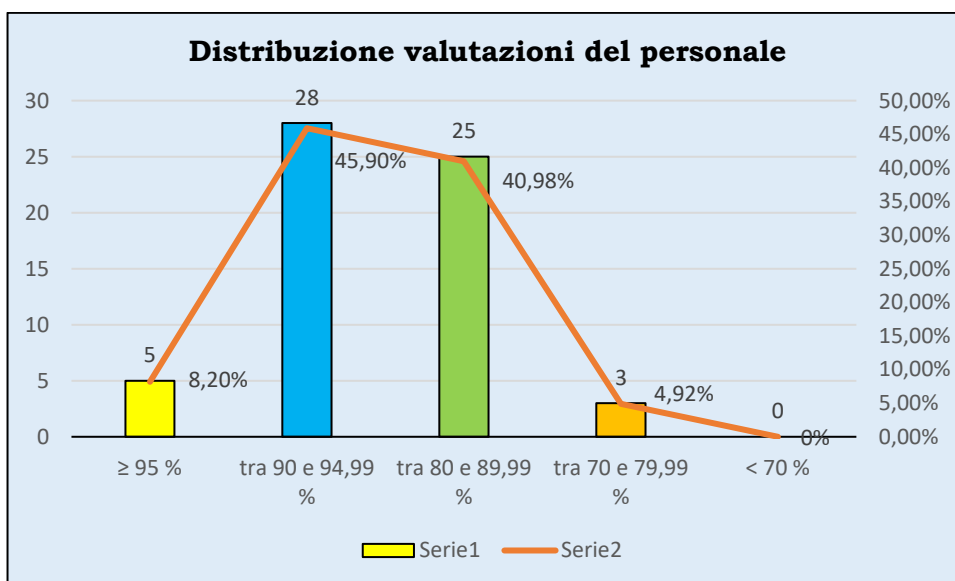
Valutazione del personale dei livelli

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli

obiettivi del Piano della performance nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse; la parte relativa al raggiungimento della performance organizzativa è prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali (peso).

Esito delle valutazioni anno 2023 per area di appartenenza (n. 61 valutati):

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	OP	OE	IS	FEQ	Totale dip.	% sul totale
A	≥ 95 %	0	1	4	0	5	8,20
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	0	2	20	6	28	45,90
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	2	0	13	10	26	40,98
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0	1	2	0	3	4,92
E	< 70 %	0	0	0	0	0	0
TOTALI		2	4	39	16	61	100%



Area della programmazione strategica, del Controllo delle risorse e attuazione del Programma dirigente: dott.ANTONIO MARCO D'ACRI

OBIETTIVO	Peso nucleo	% raggiungimento analisi nucleo	%raggiugimento sistema valutazione	Peso acquisito
OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO del settore Politiche del bilancio e attuazione del programma	30	100	100	30
Rafforzamento dei controlli contabili per una maggior efficienza	18	100	100	18
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO del settore Tributi, controllo gestione e partecipate e servizi informatici	30	100	100	30
Digitalizzazione del comune e dei suoi servizi - MODIFICATO	225	100	100	225
Efficienza nelle riscossioni e nei tempi di pagamento - TRIBUTI - MODIFICATO	90	100	100	90
Progetto Customer Satisfaction	3	100	100	3
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO del settore Servizi generali e di supporto e politiche del personale	30	100	100	30
Anticorruzione e trasparenza	50	100	100	50
Efficienza della macchina comunale	27	100	100	27
Il piano della comunicazione	25	100	100	25
Riorganizzare la struttura comunale	75	100	100	75
PESO ATTRIBUITO IN PREVISIONE	603			
PESO ACQUISITO A CONSUNTIVO				603
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO				100,00

Area dei Servizi alla Persona dirigente: dott. MARCO FERRARA

OBIETTIVO	Peso nucleo	% raggiungimento analisi nucleo	%raggiugimento sistema valutazione	Peso acquisito
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Politiche educative e sociali - MODIFICATO	30	90	90	27
Agevolare le abilità diverse	30	100	100	30
Casa della salute e progetti di prevenzione	30	100	100	30
Centri estivi	90	100	100	90
Piano dell'offerta formativa territoriale	30	100	100	30
Politiche per l'infanzia e progetto 0-6 - MODIFICATO	90	100	100	90
Progetti di lavoro sociale	25	100	100	25
Progetto Family, comune per la famiglia	15	100	100	15
Rete di solidarietà comunale	50	90	90	45
Una rete di sostegno sociale per i più fragili - MODIFICATO	30	95	100	30
OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Dialogo con la cittadinanza	30	100	100	30
Sportello polifunzionale e servizi al cittadino - MODIFICATO	9	100	100	9
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Politiche culturali e del tempo libero	30	100	100	30
Attività per la lettura e poli biblioteche - INTEGRATO IN CORSO D'ANNO	90	87,5	87,5	78,75
Attivita' per la promozione giovanile	90	91,67	91,67	82,50
Beinasco e i luoghi dello sport - MODIFICATO	27	100	100	27
Case del quartiere e luoghi della comunità e promozione del volontariato - MODIFICATO E INTEGRATO	50	100	100	50
Patto educativo di comunità - INTEGRATO IN CORSO D'ANNO	30	97,5	100	30
Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - progettazione partecipata e contenuti culturali per il territorio	50	75	75	37,5
Politiche culturali ed eventi per la comunità	15	97,5	100	15
Politiche sportive per la comunità	18	100	100	18
Polo del lavoro	15	100	100	15
Polo universitario di Fornaci - MODIFICATO	15	100	100	15
PESO ATTRIBUITO IN PREVISIONE	889			
PESO ACQUISITO A CONSUNTIVO				849,75
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO				95,59

Area Tecnica e dello Sviluppo Territoriale

dirigente: arch. MARINA DOLFINI / arch. ENRICA SARTORIS

OBIETTIVO	Peso nucleo	% raggiungimento analisi nucleo	%raggiugimento sistema valutazione	Peso acquisito
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Lavori pubblici	30	100	100	30
Alberi, infrastrutture per la salute	27	100	100	27
Cura del verde	150	100	100	150
Messa in sicurezza Ponte Sangone e miglioramento viabilità	45	60	0	0
Nido Garelli e sistema nidi	375	100	100	375
Nuova edilizia scolastica	375	100	100	375
Piano della segnaletica	10	70	70	7
Piano delle manutenzioni	250	100	100	250
Piano dell'illuminazione pubblica	75	100	100	75
Piano riqualificazione parchi urbani	150	100	100	150
Piano straordinario delle asfaltature	15	82,5	82,5	12,375
Piazza Dolci, da vuoto urbano a luogo di comunità - Investimenti PNRR	375	100	100	375
Progetto Cimiteri	75	85	85	63,75
Risistemazione scuole del territorio	25	42	0	0
Miglioramento dei luoghi delle istituzioni	18	100	100	18
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Pianificazione del territorio e valorizzazione ambientale e SUAP	30	100	100	30
Attività di promozione del commercio locale	30	100	100	30
Di fianco al Consorzio per l'efficienza nella gestione dei rifiuti, dell'igiene urbana.	50	90	90	45
Digitalizzazione procedimenti attività produttive	54	90	90	48,6
Digitalizzazione procedimenti edilizia e geolocalizzazione GIS	54	40	0	0
Distretto Reale di Stupinigi	25	100	100	25
Nuovi strumenti di pianificazione territoriale	75	80	80	60
Parco del Sangone e corpi idrici	150	100	100	150
Convenzione Iren rete di Borgaretto - Teleriscaldamento	25	50	0	0
INCENTIVO IN AMBITO DI POLITICHE AMBIENTALI PER LE SPESE ACQUISTO DI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO - NUOVO	45	100	100	45

PESO ATTRIBUITO IN PREVISIONE	2533			
PESO ACQUISITO A CONSUNTIVO				2341,73
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO				92,45

Area della Sicurezza e del Controllo del Territorio

dirigente: dott. SERGIO FLORIO

OBIETTIVO	Peso nucleo	% raggiungimento analisi nucleo	%raggiugimento sistema valutazione	Peso acquisito
A.OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO settore Polizia Locale	30	100	100	30
Piano del traffico e miglioramento dell'arredo urbano	50	100	100	50
Piano di videosorveglianza comunale	30	94	94	28,2
Sicurezza stradale e del territorio - Efficienza nella riscossione coattiva	45	95	100	45
Una Polizia Municipale vicina ai cittadini	25	94,44	94,44	23,61
Attività fieristiche e aree mercatali	18	80	80	14,4

PESO ATTRIBUITO IN PREVISIONE	198			
PESO ACQUISITO A CONSUNTIVO				191,21
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO				96,57