



Comune di Falerna

Provincia di Catanzaro

Piano delle Performance

Triennio 2022-2024

Approvato con deliberazione di G.C. n. 179 del 29/11/2022

INDICE

- I. PREMESSA
 1. Finalità
 2. Contenuti
 3. Principi generali
- II. INTRODUZIONE STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO
 1. Presentazione del Piano
 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
 - 2.1 Chi siamo
 - 2.2 Cosa facciamo
 - 2.3 Come operiamo
 3. Identità
 - 3.1 L'amministrazione "in cifre"
 4. Analisi del contesto
 5. Obiettivi strategici
 6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
 7. Allegati tecnici
- III. SCHEDE
 - Macroaree – Obiettivi strategici – Azioni
 - Macroarea Strategica
 - Piano di dettaglio degli obiettivi
 - Programma (descrizione programma DUP)
 - Obiettivi (azioni, tempistica)
 - Indicatori per obiettivo

 - Relazione stato attuazione dei programmi e rendiconto della gestione

PREMESSA

L'art.3, del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il successivo art. 4 definisce il ciclo di gestione della performance, individuando nel piano delle performance il documento triennale "di guida e unione" tra le funzioni di programmazione e gestione. Inoltre, al comma 2 del medesimo articolo, viene dettagliato il ciclo di gestione della performance nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La stessa CIVIT, con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010, ha delineato, nel rispetto dell'art. 10. comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la struttura e modalità di redazione del Piano della performance.

Benché la delibera trovi immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del Demanio), contiene anche le linee guida per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150 del 2009, contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Nel Piano della Performance sono riportati per settore i responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con il riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024.

Nel documento principale della programmazione si è reso necessario definire degli obiettivi. Ad essi, sono stati collegati degli indicatori e i rispettivi target su cui si baserà successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

1.Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale e/o annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare:

- ☒ la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- ☒ la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzione condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.
- ☒ l'attendibilità della rappresentazione della performance che in fase di pianificazione è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target);
- ☒ la conformazione dell'Ente ai processi di innovazione da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche, ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, ai sensi dell'art.14 della legge n.124/2015, successivamente modificato dall'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 e successive modificazioni;

Il predetto articolo, infatti, prevedeva che: *“Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e , anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”*

2. Contenuti

All'interno del Piano devono essere riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance strategica ed organizzativa);
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale (titolari di P.O.) ed i relativi indicatori (performance organizzativa ed individuale).

In particolare, occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- a. la descrizione della “identità” dell’amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare “chi è” (mandato istituzionale e missione) e “che cosa fa” l’amministrazione (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi).
- b. l’evidenza delle risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno all’amministrazione. Ad esempio: attraverso l’analisi del contesto esterno si ricavano informazioni importanti sull’evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders, elementi essenziali per la qualità della rappresentazione della performance.
- c. l’evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

3. Principi generali.

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- n. 1: *Trasparenza* - L’amministrazione ha l’obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del decreto e gli indirizzi della Commissione.
- n. 2: *Immediata intelligibilità* - Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).
- n. 3: *Veridicità e verificabilità* - I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l’immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.
- n. 4: *Partecipazione* - È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.
- n. 5: *Coerenza interna ed esterna* - I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).
- n. 6: *Orizzonte pluriennale* - L’arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance.

Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci-struttura, contenuti e modalità di definizione del piano. La struttura determina l’impostazione, ossia la forma del Piano, e il contenuto definisce che cosa si scrive in ogni sezione del Piano. Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- a. definizione dell’identità dell’organizzazione;
- b. analisi del contesto esterno ed interno;
- c. definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d. definizione degli obiettivi operativi;
- e. comunicazione del Piano all’interno e all’esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l’adozione del Piano.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi:

- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e
- verificati nel corso dell'anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti responsabili titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti, attraverso specifici Piani di lavoro, ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi.

I piani di lavoro devono contenere i tempi e le fasi previste per il raggiungimento degli obiettivi singolarmente considerati.

I dipendenti responsabili titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

INTRODUZIONE

Per il Comune di Falerna, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 150 del 2009, per come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 ed in particolare l'introduzione del ciclo della performance rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare con il nuovo mandato amministrativo (2021-2026), un percorso atto al miglioramento delle politiche di sviluppo e di promozione del territorio, di riorganizzazione della struttura amministrativa comunale in funzione dei servizi da erogare agli utenti, improntata alla trasparenza dell'azione amministrativa, in coerenza con i dettami normativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di favorire una maggiore apertura al dialogo ed alla partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.

Un altro importante tassello aggiunto al processo di attuazione della riforma è rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 150/2009.

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce che "nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nel presente articolo, il sistema di misurazione e valutazione definisce:

- a) i tempi e le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance, valorizzando le sinergie con il sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione;
- b) i soggetti responsabili ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance, coerentemente con l'assetto delle responsabilità dirigenziali".

In ottemperanza al dettame normativo di cui sopra è stato approvato il Regolamento comunale del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 85 del 10.05.2022;

Per quanto riguarda i contenuti del piano della performance, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della performance organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della performance di ciascun esercizio, all'interno del piano. Pertanto, nel presente documento, viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa del Comune di Falerna.

In aggiunta il Sistema prevede anche che, per quanto concerne la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale (Titolare di P.O.), gli obiettivi individuali confluiscono nel piano della performance.

Per quanto riguarda i contenuti del Piano della performance, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della performance organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della performance di ciascun esercizio, all'interno del piano.

Pertanto, nel presente documento viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Falerna per l'annualità 2022.

STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO

Si forniscono indicazioni operative sulla struttura e i contenuti del Piano seguendo, di massima, le indicazioni fornite dal CIVIT con delibera n. 112/2010.

1. Presentazione del Piano

Il Piano della performance 2022-2024 costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per lo stesso anno, affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dal Documento Unico di Programmazione –D.U.P., in quanto questo è il documento formale che dà certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli dirigenti.

Con il presente Piano della performance l'Amministrazione risponde all'impegno di assicurare la massima trasparenza sulle attività e sugli obiettivi che ha programmato. È un documento programmatico annuale dove sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'Ente, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, in coerenza con le risorse assegnate.

Il Piano della Performance nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed efficace, non da spettatori.

Inoltre, l'Amministrazione comunale è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano culturale. L'impegno è sostenibile solo se la cultura del servizio pubblico si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto coi dipendenti e di coinvolgerli nelle sfide che l'amministrazione si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini.

Nel nostro Comune è diffusa, infine, la consapevolezza che la coesione, la crescita e la competitività del territorio passa attraverso la capacità di creare nuove reti territoriali locali, regionali, nazionali e internazionali per dare impulso al cambiamento anche con risorse limitate. La responsabilità per la crescita di un territorio, infatti, può e deve essere condivisa tra più attori, ognuno dei quali, con le proprie competenze e prerogative, può offrire un valido supporto alla realizzazione di un'efficace ed efficiente strategia di sviluppo locale.

Con la presentazione del Piano delle Performance l'amministrazione conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico.

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

2.1. Chi siamo

Il Comune di Falerna registra una popolazione residente al 31/12/2021 pari ad 3.915 abitanti.

Con le elezioni comunali del 3 e 4 ottobre 2021 è stato eletto il sindaco Avv. Francesco STELLA.

La Giunta si compone dei seguenti assessori:

RENNE Angelino Vicesindaco;
MENNITI Salvatore, Fabio Assessore;
MENDICINO Iole Assessore;
VACCARO Maria Assessore.

DE CARIO Francesco Presidente del Consiglio Comunale

CONSIGLIERI

Sindaco Stella Francesco
Consigliere Renne Angelino
Consigliere Vaccaro Maria
Consigliere Menniti Salvatore, Fabio
Consigliere Mendicino Iole
Consigliere De Carlo Francesco
Consigliere Floro Giacomino
Consigliere Ibisco Sergio
Consigliere Stella Napoleone
Consigliere Menniti Daniele
Consigliere Celano Nicola
Consigliere Mendicino Luca
Consigliere Macchione Marco Antonio

2.2. Cosa facciamo

Il Comune è titolare delle funzioni che gli sono conferite con legge statale o regionale. Competono al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano popolazione e territorio comunali, in primo luogo nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico. Il Comune svolge anche funzioni amministrative per servizi di competenza statale, quali, ad esempio, i servizi elettorali o quelli di stato civile e anagrafe.

Il comune di Falerna è organizzato nei seguenti uffici:

- ☒ Area Amministrativa;
- ☒ Area Finanziaria e Tributaria;
- ☒ Area Tecnica - Settore 1 (Lavori Pubblici - Manutenzione - Impianti Tecnologici - servizio RSU - Pubblica Illuminazione - Ambiente e Territorio - Depurazione Protezione Civile - scuola e Edifici Comunali);
- ☒ Area Tecnica - Settore 2 (SUE, Urbanistica - Piano Spiaggia - Demanio e Concessioni demaniali - Cimiteri e datore di lavoro)
- ☒ Servizio di Polizia Locale.

3. Identità

L'articolazione prevede tre sottosezioni:

- a. l'amministrazione "in cifre";
- b. il mandato istituzionale e la missione;
- c. l'albero della performance

3.1. L'amministrazione "in cifre" ultimo dato disponibile approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 04 del 27.04.2021 di seguito rappresentato:

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1° Gennaio		=====	=====	655.834,18
RISCOSSIONI	(+)	841.465,37	7.174.216,26	8.015.681,63
PAGAMENTI	(-)	862.693,69	6.685.400,31	7.548.094,00
Fondo di cassa al 31 Dicembre	(=)			1.123.421,81
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 Dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			1.123.421,81
RESIDUI ATTIVI	(+)	3.374.998,08	1.356.270,30	4.731.268,38
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	419.686,44	991.781,77	1.411.468,21
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)			149.656,99
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)	(-)			764.389,87
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2021 (A) (2)	(=)			3.529.175,12

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre		
Parte accantonata (3)		
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/	(4)	2.631.575,48
Accantonamento residui perenti al 31/12/	(solo per le regioni) (5)	
Fondo anticipazioni liquidità		718.455,55
Fondo perdite società partecipate		0,00
Fondo contenzioso		514.764,23
Altri accantonamenti		52.966,35
	Totale parte accantonata (B)	3.917.761,61
Parte vincolata		
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili		242.262,55
Vincoli derivanti da trasferimenti		0,00
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui		459.324,84
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente		0,00
Altri vincoli		0,00
	Totale parte vincolata (C)	701.587,39
Parte destinata agli investimenti		
	Totale parte destinata agli investimenti (D)	37.294,44
	Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)	-1.127.468,32
	F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto(6)	
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione dell'esercizio successivo (6)		

4. Analisi del contesto

FALERNA è un comune della Provincia di Catanzaro confinante con i comuni di Nocera Terinese, Gizzeria e Lamezia Terme; Il Territorio Comunale è molto variegato e si estende dalla costa tirrenica fino alla catena appenninica. Il Centro, ove è ubicata la Casa comunale si trova a circa 600 s.l.m mentre sono presenti anche altri centri popolosi come quello di Falerna Marina e lo storico Borgo di Castiglione Marittimo. Inoltre, Falerna è interessata dall'Autostrada del Sole (A3) con uno svincolo che si trova a nord del territorio. Sono presenti molte zone caratterizzate da "seconde abitazioni" e strutture ricettive (Marinella, Cartolano, Torre Lupo) dove gli insediamenti sono popolati soprattutto durante il periodo estivo.

Situazione demografica

La popolazione totale residente al 31/12/2021, secondo la banca dati comunale, ammontava a n. 3.915 abitanti.

Geografia:

Superficie: 26,00 chilometri quadrati.

Fiumi e Torrenti: 3

Strade Statali Km: 5,00

Strade Provinciali Km: 16,00

Strade Comunali Km: 30,00

Autostrade Km: 5,00

5. Obiettivi strategici

Si intendono per obiettivi strategici, gli obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder, programmati su base triennale, aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione.

Il programma di mandato, è orientato su due diversi ambiti:

- il primo di natura gestionale ed amministrativa che non può non tenere conto dell'economico-finanziario;
- il secondo strategico-politico, che riguarda tutte quelle attività di supporto ai cittadini, imprese e associazioni, con l'intento di creare le condizioni e i presupposti per uno sviluppo economico, sociale e culturale dell'intera collettività, rivolgendo particolare attenzione al settore turistico, volano e motore principale dell'economia cittadina, ed agricolo che deve essere nel prossimo futuro il vero punto di forza economico del nostro territorio.

Gli Indirizzi di Governo approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 13.10.2021, si concentrano su 8 punti fondamentali, che a loro volta si articolano in Azioni, e queste sono:

1. Trasparenza e partecipazione;
2. Politica Sociale;
3. Interventi urbanistici ed infrastrutture sociali;
4. Promozione e sviluppo;
5. Tutela ambientale e territorio;
6. Cimiteri;
7. Protezione Civile;
8. Ulteriori Propositi Programmatici.

Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione e lo svolgimento delle attività in modalità di lavoro agile.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno di ogni scheda allegata al presente Piano, sono state definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Il tutto è sintetizzato all'interno di uno o più "piani operativi" che individuano:

- 1) l'obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 2) le azioni da attuare;
- 3) le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.