

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

2018 - 2020

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “ *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” ha introdotto nell’ordinamento della pubblica amministrazione l’istituto del ciclo della performance.

Il predetto decreto è stato, da ultimo, modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Secondo quanto disposto con il decreto sopra citato n. 150 del 2009, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel decreto stesso e agli indirizzi impartiti dal dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell’articolo 19 del decreto – legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 – art. 3, comma 2..

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento – art. 3, comma 1.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l’art. 10 del d. lgs. n. 150 del 2009 e ss. mm. prevede la redazione del piano della performance e della relazione annuale della performance.

Il Piano della performance è un documento programmatico triennale, definito dall’organo di indirizzo politico – amministrativo in collaborazione con i vertici dell’amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell’articolo 3, comma 2; esso 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 della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Inoltre, in considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l’entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance tiene conto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità.

Alla luce dei nuovi principi contabili, generali e applicati, introdotti dal D. Lgs. n. 118/2011“ *Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*”, come modificato dal D. lgs. n. 126/2014, l’istituto in oggetto è stato ridefinito secondo una nuova logica di integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziaria.

A decorrere dal 01.01.2015, anche gli enti locali sono tenuti al rispetto dei principi contabili generali sinteticamente enunciati nell’allegato 1 al d. lgs. 118/2011 e ai principi contabili applicati introdotti con il d. lgs. n. 126/2014.

In particolare, il principio applicato della programmazione di cui all'allegato (All. 4/1) prevede tra strumenti della programmazione degli enti locali il Documento unico di programmazione (DUP), che costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

Nella nuova logica di integrazione, è nell'ambito della Sezione Operativa del DUP, e precisamente nel PEG, che il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 trova collocazione unitamente al piano dettagliato degli obiettivi.

✓ INFORMAZIONI GENERALI

Il comune é l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

MISSION

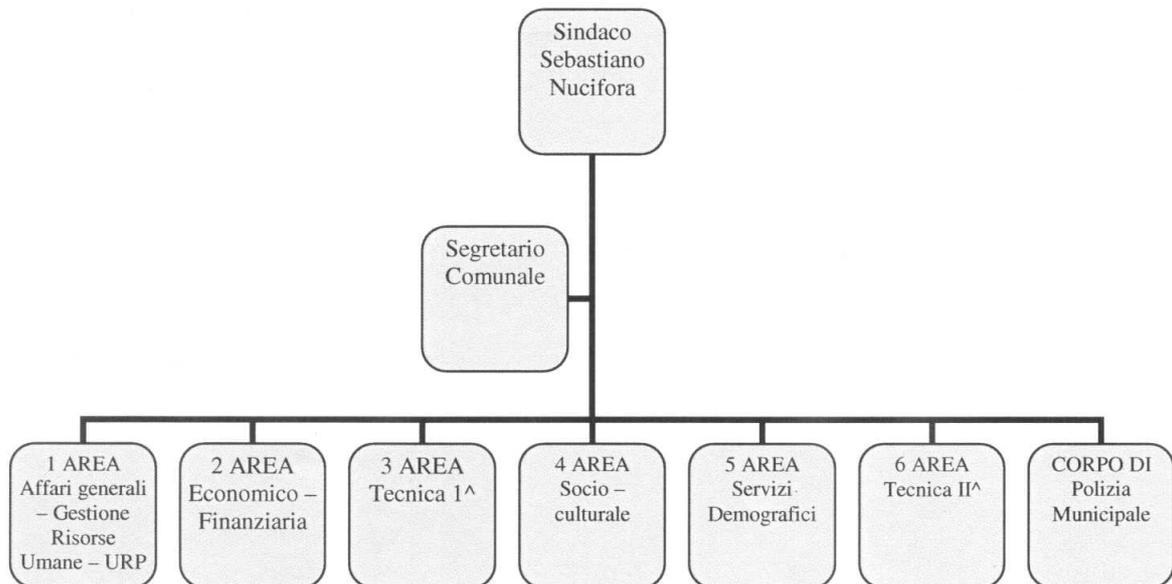
Il comune di Fiumefreddo di Sicilia persegue finalità che mirano a realizzare uno sviluppo equilibrato e sostenibile in relazione alla valorizzazione delle risorse locali, territoriali, a paesaggistiche, ambientali ed umane

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale struttura organizzativa del comune si articola in sei aree funzionali e nel Corpo di Polizia Municipale.

- ❖ AREA 1^ : Affari Generali - Gestione Delle Risorse Umane - URP – Rapporti Sindacali;
- ❖ AREA 2^: Area Economico – Finanziaria – Società partecipate;
- ❖ AREA 3^: Area tecnica I^ (Igiene Ambientale ed Ecologia - Cimitero – Verde Pubblico – Segnaletica – SUAP);
- ❖ AREA 4^: Socio – Culturale;
- ❖ AREA 5^: Servizi Demografici;
- ❖ AREA 6^: AREA TECNICA II (Urbanistica – IACP – Sanatoria e Abusivismo Edilizio – Telefonia – Autoparco – Protezione Civile – Randagismo – Rete GAS Metano – Manutenzione Infrastrutture ed Edifici Comunali – Pubblica Illuminazione – Servizio di Vigilanza e Salvataggio lungo le spiagge libere di cui alla l.r. n. 17/98 – Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Ufficio Espropriazioni – Energie Rinnovabili – Risparmio Energetico e Mobilità Sostenibile – Politiche Comunitarie – Progettazione europea e Bandi di finanziamento – Pianificazione Strategica – Edilizia Scolastica – Ufficio Unico per ICT – Progetti di Finanza – Fognatura e Depurazione – C.U.C. Acquedotto e Servizio Idrico – Lavori Pubblici
- ❖ Corpo di Polizia Municipale

ORGANIGRAMMA



✓ Personale dipendente a tempo indeterminato

Profilo professionale / Categoria di accesso	Personale in servizio
Istruttore direttivo Ingegnere/Architetto part time D 3	1
Istruttore direttivo D1	1
Istruttore Direttivo Ragioniere Capo - D1	Incarico conferito ad interim
Comandante P.M. D1	Incarico conferito a dipendente interno
Vice Comandante P.M. - D1	1
Specialista di Vigilanza D1	2 di cui n. 1 in posizione di comando presso altro ente
Assistente Sociale	2 di cui n. 1 in posizione di comando presso altro ente
Istruttore amministrativo - C1	8
Istruttore segretario economo C1	1
Istruttore amministrativo/contabile - C1	4
Istruttore amministrativo/contabile - C1 part time	1
Ragioniere C1	1
Geometra C1	1
Agente P.M. C1	6
Terminalista - B3	5
Collab/terminalista B3	1
Autista B1	1
Autista part time B1	2
Messo Notificatore - B1	1
Collab. Esecutore - B1	1

Esecutore – B1 part time (24h)	29
Esecutore/Messo Notificatore – B1 – part time	5
Esecutore servizi di vigilanza e p.m. - part time (24h) B1	2
Operatore patente B – A1	1
Operatore tecnico – manutentore A1	8
Operatore	1
TOTALE	86

✓ PRINCIPI GENERALI

In mancanza degli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto – legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 – art. 3, comma 2, il presente piano viene redatto nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificato dal d. lgs. N. 74 del 2017 e delle linee guida elaborate dall'OIV nella riunione del 17 aprile 2012, n. 6, in quanto compatibili.

L'attività del comune di Fiumefreddo di Sicilia, sia nel suo complesso, sia in ragione del contributo dei dipendenti in forma individuale o in forma organizzata (uffici e gruppi di lavoro) rileva ai fini della performance organizzativa e individuale.

Secondo le vigenti disposizioni di settore, per performance, può intendersi la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma “organizzata”, in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi adempimentali, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.

Il piano individua obiettivi specifici, articolati per singoli servizi e per il comando di P.M.; essi rappresentano le azioni attraverso i quali si realizzano i progetti e le politiche dell'ente, in coerenza con gli obiettivi contenuti nel Documento unico di programmazione e nel bilancio di previsione – anno 2018; il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione delle premialità previste dalle norme di legge, nonché delle retribuzioni connesse al conseguimento del risultato.

Gli obiettivi vengono assegnati ai responsabili di servizi competenti che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione.

Il perseguimento di un progetto può richiedere l'apporto di più servizi, i quali restano, ciascuno, responsabile delle azioni e degli interventi di competenza.

Gli adempimenti e gli obblighi di legge, nonché i compiti c.d. di “ordinaria attività”, non elencati nel presente piano, costituiscono comunque obiettivo da perseguire per legge.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance complessiva del comune di Fiumefreddo di Sicilia sono individuati in coerenza con gli indirizzi strategici dell'ente.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio e dei dipendenti sono individuati in coerenza con gli obiettivi complessivi e di settore dell'ente e individuali relativi ai dipendenti

Il sistema complessivo degli indicatori è orientato verso l'inclusione di indicatori di :

- efficacia
- efficienza
- qualità e di processo
- impatto o outcome

✓ FINALITÀ

In conformità alla normativa vigente, il sistema di misurazione e valutazione indica l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse, con particolare riguardo alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

Il sistema è finalizzato:

- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.
- allo 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;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- all'attuazione delle misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'Integrità;
- all'attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione;
- al contenimento della spesa pubblica;
- al potenziamento del livello di digitalizzazione;

✓ FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

- A. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- B. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- C. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- D. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- E. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- F. rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e 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

Fase A: Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

La G.M. individua annualmente priorità e obiettivi da perseguire nell'ambito dei documenti di programmazione finanziaria.

In particolare nel Documento Unico di Programmazione, allegato al bilancio finanziario di previsione, vengono pianificati gli obiettivi sulla base dell'indirizzo dell'organo politico e in coerenza con i bisogni degli utenti/cittadini e gli atti di programmazione economico finanziaria

Gli obiettivi sono fissati previa consultazione/negoziazione con i responsabili di servizio cui sono assegnati.

La strutturazione dei documenti deve corrispondere a criteri di pubblicità, intelligibilità per consentire ai cittadini un controllo dell'uso delle risorse rispetto agli obiettivi e al grado di conseguimento dei risultati

I responsabili di servizio, coordinati dal Segretario Comunale, predispongono quindi i piani operativi finalizzati ad attuare gli obiettivi generali e gli specifici indicatori di misurazione e valutazione. I piano operativi devono indicare con chiarezza: risorse finanziare, strumentali e umane, nonché i risultati attesi e gli out come

La fase di definizione pianificazione degli indirizzi strategici e degli obiettivi operativi è propedeutica alla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance del comune.

Gli obiettivi operativi devono essere misurabili, chiari, associati a un valore standard e/o un valore atteso.

Nel caso di obiettivi rappresentativi di azioni/programmi/progetti il valore atteso del risultato può essere rappresentato da un sistema di identificazione delle fasi e dei tempi di completamento delle medesime.

Ai sensi della normativa vigente, gli obiettivi si articolano in:

- a) obiettivi generali, determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.
- b) Obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione individuati nel piano della performance. Tali obiettivi sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione e i responsabili delle P.O. Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti per la contrattazione integrativa.

Fase B: collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

Le risorse necessarie per il conseguimento degli obiettivi sono previste e allocate nei rispettivi codici di bilancio.

Eventuali risorse da destinare al personale dipendente, non titolare di P.O. che partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi, sono allocate con il CCDI nell'ambito della ripartizione del Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Gli obiettivi vengono definiti in coerenza con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politico – amministrative dell'ente.

Fase C: monitoraggio in corso di esercizio a attivazione di eventuali interventi correttivi

Le azioni volte alla realizzazione degli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio anche ai fini dell'adozione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizi.

A tal fine i responsabili di servizio prevedono lo sviluppo e l'impiego di strumenti e procedure atte al costante monitoraggio dei parametri di misurazione della performance e definiscono la frequenza e le modalità di comunicazione dei risultati emersi nel corso del periodo di analisi.

Il monitoraggio delle prestazioni avviene con riferimento alla performance sia quantitative, di ente e individuali, sia qualitative, sui comportamenti individuali.

I responsabili effettuano sessioni di feedback intermedio ai dipendenti comunicando il livello di performance misurata fino a quel momento.

I responsabili di servizio rispondono dell'effettiva gestione degli strumenti di monitoraggio e della efficace misurazione dei risultati di performance nelle tempistiche prefissate nel rispetto linee guida generali.

Fase D: misurazione valutazione della performance, organizzativa e individuali

Contenuto del sistema di misurazione è sia la performance organizzativa che la performance individuale

La valutazione della performance organizzativa e individuale avviene nel rispetto delle indicazioni e modalità definite dal sistema di misurazione e valutazione delle performance definito dall'ente.

La **performance organizzativa** consiste nell'attuazione delle politiche dell'Amministrazione, così come descritte nei documenti programmatici, attraverso la definizione di "politiche" che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione, all'interno di ambiti di competenza omogenei.

La performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi con particolare riferimento alla tempistica, agli standard qualitativi-quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse;
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi;
- l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

La **performance di settore** consiste nella realizzazione degli adempimenti e dei compiti assegnati alla unità organizzativa nel suo complesso, indipendentemente dal responsabile a cui sia attribuita la direzione

In ogni caso, la performance si intende attribuita al settore, anche se non assegnata in modo esplicito negli atti di programmazione, in relazione alle competenze formalmente attribuite attraverso atti di organizzazione, con riferimento al corretto funzionamento dell'amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.

La **performance individuale** consiste nel contributo prestato da ciascun dipendente a cui sia stata attribuita la direzione di un determinato ufficio, in relazione sia alla corrispondente performance di settore, sia agli obiettivi a lui, direttamente assegnati.

La performance, altresì, si intende attribuita a ciascun dipendente, anche in mancanza di atti formali, in relazione ai compiti e alle responsabilità direttamente connesse al ruolo attribuito, con riferimento al corretto funzionamento dell'amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.

- La performance individuale misura

- La valutazione della prestazione individuale dei responsabili di servizio titolari di P.O.;
- La valutazione individuale di ogni dipendente;
- La valutazione dei contributi individuali dei dipendenti in attività/obiettivi di gruppo.

- La valutazione dei dipendenti

La misurazione e valutazione individuale del personale è effettuata dal responsabile di servizio competente in relazione:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati;

Nei casi di obiettivi attribuiti a un gruppo di lavoro si risale al contributo individuale apportato dal lavoratore per il raggiungimento del risultato atteso.

La valutazione, quindi, terrà conto dell'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati di periodo di congedo di maternità, paternità e parentale, salvo diverse disposizioni di legge o contrattuali.

La valutazione si propone inoltre di

- Chiarire i risultati e i comportamenti attesi;
- Supportare le singole persone nel miglioramento della performance agevolando l'allineamento con gli obiettivi complessi dell'amministrazione;
- Valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo e favorevole;
- Premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Fase E: Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito

L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione

dei principi di correttezza e “buon andamento” dell’Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

I criteri generali per l’attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall’ordinamento vigente.

I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In ogni caso è tassativamente escluso l’utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione della Relazione sulla Performance per l’anno di riferimento da parte del Nucleo di Valutazione. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla Relazione sulle Performance.

Fase F di 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

A conclusione del ciclo della performance l’Amministrazione, tenuto conto delle relazioni dei responsabili di servizio e del Comandante del corpo di P.M. predispone la Relazione sulle performance, evidenziando a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e la trasmette al Nucleo di Valutazione per la prescritta validazione.

Ai sensi dell’art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm., la relazione viene pubblicata sul sito istituzionale ogni anno.

✓ I SOGGETTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del comune di Fiumefreddo di Sicilia intervengono:

- a) il Dipartimento della funzione Pubblica, titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni di legge;
- b) il Nucleo di Valutazione interno;
- c) l’organo di indirizzo politico – amministrativo del Comune;
- d) i Responsabili di Servizio e il Comandante del Corpo di P.M.

✓ INDICATORI DI MISURAZIONE UTILIZZABILI AI FINI DELLA RILEVAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

- *Indicatori di realizzazione fisica:* indica la quantità, espressa in misure specifiche per i singoli obiettivi, dei prodotti e dei servizi erogati;

- *Indicatori di tempo*: indicano il termine di realizzazione dell'obiettivo e di eventuali fasi obiettivi intermedie;
- *Indicatore di costo*: indica l'importo relativo al compenso al personale dipendente utilizzato;
- *Indicatori di impatto (out come)*: esprimono l'impatto che l'obiettivo produce sulla collettività e sul contesto

Gli indicatori di performance vanno applicati in coerenza con gli indicatori di bilancio.

ANNO 2018

Costituiscono obiettivi di performance operativi ed esecutivi, in relazione ai compiti e alle responsabilità direttamente connesse al ruolo da ciascuno ricoperto, adempimenti e obblighi previsti dalle normative di settore nell'ambito delle competenze e funzioni assegnate alle singole Aree funzionali e al Corpo P.M., eventuali disposizioni di servizio, atti di indirizzo o specifici provvedimenti adottati dai competenti organi nel corso dell'anno, anche se non espressamente elencati nel presente piano, nonché gli obblighi e le misure riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità individuati nell'ambito del P.T.P.C.T 2018/2020 di cui alla delibera di G.M. n. 29 del 13.03.2018.

Costituiscono, altresì, obiettivi di performance per tutti i dipendenti, declinati secondo i rispettivi ruoli, categorie ed eventuali specifiche attribuzioni:

- Rispetto dei tempi procedurali previsti dalla normativa in materia di procedimenti amministrativi o dalle disposizioni di settore;
- Rispetto e/o attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa di cui alla delibera G. M. N. 29/2018;
- Rispetto delle direttive e ordini di servizio impartite dagli organi competenti

Costituisce parte integrante la documentazione di seguito indicata:

- 1) Fattori per la valutazione dei risultati dei responsabili degli uffici e servizi incaricati di posizione organizzativa (Delibera di G.M. n. 181/2004);
- 2) Scheda di valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di P.O.

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
Arch. Rosario Leonardi	Affari Generali e Gestione Risorse Umane	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Dematerializzazione dei documenti e risparmio spesa per fornitura carta Riduzione del contenzioso Istituzione organismo crisi di sovra indebitamento	
Fasi di realizzazione		
1. Predisposizione regolamenti e direttive ai fini di : - Utilizzo strumenti telematici per comunicazioni e convocazione C.C. - organismo di crisi di sovra indebitamento 2. digitalizzazione procedura adozione determine e delibere G.M. 3. definizione del contenzione con proposte transattive		

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Predisposizione regolamento utilizzo strumenti telematici per convocazioni C.C. e comunicazioni varie	Trasmissione proposta di deliberazione al C.C.		
Avvio a regime digitalizzazione procedura adozione determine e delibere G.M.	100%		
Predisposizione regolamento organismo di sovra indebitamento	Trasmissione proposta di deliberazione al C.C.		
Avvio proposte transattive volte a ridurre il contenzioso	35% del contenzioso pendente		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Risparmio spesa per fornitura di carta Snellimento procedure Aumento dell'efficienza e della trasparenza			

RISORSE UMANE

Cat.	
C	Cavallaro Silvana
C	Miano Rosaria
C	Raffa Ester
B3	Proietto Salantri Mariano
B	Arena Adriana
B	Bafumi Fresta Assunta
B	Bonaventura Concetta

B	Calabrese Daniela
B	D'Urso Elvira
B	Giacca Francesca
B	Sessa Maria Letteria
B	Sci Maria
B	Spoto Angelo
B	Tornabene Salvatrice Maria
A	Puglisi Cinzia

Il responsabile del 1° servizio

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
Zagami Paolo	Servizio economico - finanziario	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Aumento entrate comunali Predisposizione PEG	
Fasi di realizzazione		
	Predisposizione e attuazione interventi e misure straordinarie per recupero e riscossione crediti di natura tributaria e varie Predisposizione PEG Regolamento economato Regolamento di contabilità Definizione tariffe utenze acqua secondo vigenti disposizioni di legge	

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Predisposizione piano di recupero crediti di natura tributaria Attuazione misure: invio ruoli, diffide, ecc.	60%		
Predisposizione PEG con il coinvolgimento degli uffici interessati	Proposta PEG		
Regolamento economato	Proposta di deliberazione		
Regolamento di contabilità	Proposta di deliberazione		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

RISORSE UMANE

Cat.	
C	Brigandì Francesca
C	Denaro Francesco
C	La Ferrera Rosa
C	Pollicina Salvatore
C	Russo Giuseppa
C	Tatì Cinzia
B3	Petrino Salvatore
B3	Russo Lucia
B1	Alessio Francesca
B1	Barbagallo Pietro Salvatore
B1	Currenti Filippa
B1	Gullotto Gabriella
B1	Messina Letizia
B1	Russo Orazio
B1	Stanzione Sandra

Il Responsabile del 2° servizio

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
Zagami Paolo	Area Tecnica I^	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Incremento progressivo del livello di raccolta differenziata Monitoraggio e verifica rifiuti abbandonati in tutto il territorio comunale e lungo il litorale Monitoraggio straordinario stato di pagamento servizio luci votive Regolamento NCC Spostamento mercato settimanale Regolamento mercato	
Fasi di realizzazione		

INDICATORI DI MISURAZIONE

Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Monitoraggio e verifica rifiuti abbandonati in tutto il territorio comunale e lungo il litorale	N. 3 sopralluoghi settimanali		
Monitoraggio straordinario stato di pagamento servizio luci votive	60 %		
Predisposizione Regolamento NCC	Trasmissione proposta di regolamento al C.C.		
Predisposizione Regolamento mercato comunale	Trasmissione proposta di regolamento al C.C.		
Delibera spostamento definitivo del mercato settimanale	Trasmissione proposta di regolamento al C.C.		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

RISORSE UMANE

Cat.	
C	Crimi Salvatore (50%)
C	Miano Rosaria (SUAP)
B3	Di Bartolo Maria
B1	Caruso Letizia
B1	Catanzaro Francesco
B1	Dalli Antonino Carmelo
B1	Di Mauro Giorgio
B1	Gambino Francesco
B1	Papa Vincenzo Daniele
B1	La Spina Vincenzo (50%)
B1	Lo Coco Filippo
B1	Oliveri Santo
B1	Torrisi Antonio Isidoro
B1	Toscano Aldo

Il Responsabile del 3° servizio

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE Paolo Zagami	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
	Servizio 4° - Socio - culturale	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Affidamento esterno per la gestione degli impianti sportivi Misure a favore di soggetti appartenenti alle fasce deboli	
	Fasi di realizzazione	

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Affidamento esterno per la gestione degli impianti sportivi	Adozione Provv. di affidamento		
Misure a favore di soggetti appartenenti alle fasce deboli	Avvio Progetti di inclusione sociale		
Progetto di servizio Civile	Avvio servizi		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

RISORSE UMANE

Cat.	
D	Patanè Graziella
C	Cintorino Santa
C	Vecchio Ruggeri Anna Maria
C	Zappalà Graziella
B	Bonanno Salvatore
B	Barbagallo Francesca
B	Brunetto Angela Catena
B	Catania Crocifissa
B	Grasso Francesca
B	Gulotto Anna Maria
B	Russo Alessandro
A	Messina Maria Pia

Il Responsabile del 4° Servizio

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE Dott. Angelo Sorbello	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
	Servizio 5° - Servizi Demografici	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Regolamentazione e istituzione registro DAT (testamento Biologico) Ultimazione piano di migrazione ANPR e avvio a regime Ricognizione ai fini dell'aggiornamento della toponomastica di concerto al corpo di P.M. e all'area tecnica 1^ Avvio a regime rilascio C.I. elettronica	
Fasi di realizzazione		

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Regolamentazione e istituzione registro DAT (testamento Biologico)	Attuazione nei termini di legge		
Ultimazione piano di migrazione ANPR e avvio a regime	100%		
Ricognizione ai fini dell'aggiornamento della toponomastica di concerto al corpo di P.M. e all'area tecnica 1^.	60%		
Avvio a regime rilascio C.I. elettronica	Erogazione servizio		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

RISORSE UMANE

Cat.	
C	Landro Lucia
C	Nicotra Rosaria
C	Sterrantino Santo
B3	Cantarella Giuseppe
B1	Cavallaro Rosa
B1	Contino Francesca
B1	Paone Maria Salvatrice

Il Responsabile del 5° Servizio

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE Arch. Rosario Leonardi	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
	Area Tecnica II^	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Monitoraggio straordinario allacci abusivi prelievo acqua unitamente al Corpo P.M. Ricognizione perdite acquedotto Supporto all'Uff. Anagrafe per aggiornamento della toponomastica Progetto di riqualificazione della Piazza XXV Aprile Adeguamento PRG: Avvio iter Partecipazione a bandi di finanziamento OO.PP.	
Fasi di realizzazione		

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Sopralluoghi verifica allacci abusivi	N 30		
Sopralluoghi perdite acquedotto	N 15		
Supporto all'Uff. Anagrafe per aggiornamento della toponomastica			
Progetto di riqualificazione della Piazza XXV Aprile	Presentazione domanda di finanziamento		
Progetto Ampliamento e prolungamento di via Quasimodo	Presentazione domanda di finanziamento		
Progetto prolungamento via Meli e via Vitt. Em . Orlando	Presentazione domanda di finanziamento		
Caserma dei Carabinieri	Consegna locali		
Progetto di efficientamento energetico pubblica illuminazione	Presentazione domanda di finanziamento		
Progetto valorizzazione area strategica Riserva Fiume Fiumefreddo	Presentazione domanda di finanziamento		
Progetto lavori di consolidamento per dissesto idrogeologica quartiere Liberto	Presentazione domanda di finanziamento		
Progetto riqualificazione Piazza Feudogrande	Presentazione domanda di finanziamento		
Adeguamento PRG	Avvio iter		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

Scheda Obiettivo

RESPONSABILE Comandante del Corpo di P.M.	AREA	Collegamento con DUP e bilancio 2018
Zagami Paolo	Corpo di P.M.	
OBIETTIVO		
FINALITA'	Ampliamento servizi di vigilanza e ordine pubblico durante il periodo estivo Monitoraggio straordinario allacci abusivi prelievo acqua unitamente al personale del 6° servizio Individuazione e rimozione auto abbandonate	
Fasi di realizzazione		

INDICATORI DI MISURAZIONE			
Indicatori di realizzazione fisica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Sopralluoghi verifica allacci abusivi con il servizio 6° servizio	N. 20		
Individuazione e rimozione auto abbandonate	100%		
Potenziamento Servizi di polizia stradale	N. 10		
Indicatori di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
	31.12.2018		
Indicatori di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indicatore di impatto (out come)	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

RISORSE UMANE

Cat.	
D1	Sgroi Mario
	Currò Salvatore
	Fresta Giuseppe
	Girgenti Alfio Salvatore
	Melita Giovanni
	Ragonesi Ezio Salvatore
	Dalli Carmelo
	Lo Nardo Salvatore
	Aloisi Giuseppina
	Patanè Maria

Il Comandante del Corpo di P.M.