PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

Annualità 2015/2017

l Piano triennale della performance 2015-2017 costituisce lo strumento programmatorio che collega il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio al conseguimento degli obiettivi ed alle prestazioni professionali del personale e coordina gli ambiti della performance alla trasparenza, alla integrità e alla prevenzione della corruzione.

Premessa

L'adozione del Piano rappresenta l'inizio del processo innovativo introdotto dalla L.n.150/2009, dal momento che la piena implementazione del ciclo della performance richiede un generale cambiamento culturale, sia nella fase della programmazione che nel complessivo funzionamento delle attività di gestione dell'Ente.

Il Piano degli obiettivi organizzativi e individuali per l'annualità 2015 e il PEG, approvato con la delibera G.C. n.116 del 16/12/2015, sono in linea con gli obiettivi strategici individuati dal Piano della performance 2015/2017 ed è stata elaborata una nuova scheda contenente le attività da svolgere nell'annualità e sono stati individuati indicatori di risultato.

La Civit, con delibera n.6 del 17.01.2013, ha fornito le linee guida relativa al Piano della performance per l'annualità 2013, individuando quali elementi da considerare ai fini della redazione;

- collegamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, alla integrità e alla prevenzione della corruzione;
- valutazione della performance degli uffici territoriali e delle strutture alle dirette dipendenze dell'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi erogati;
- esplicitazione di indicatori riguardo alcune tematiche di significativa rilevanza;
- esplicitazione di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili PO con compiti ex art.107 del Dlgs n.267/00.

In esito alle consultazioni parziali amministrative del mese di marzo u.s. per la elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale, il programma del Sindaco ha individuato gli nuovi obiettivi strategici della nuova Amministrazione, definiti nella relazione di inizio mandato.

E' necessario, dunque, procedere all'approvazione del Piano della performance per il triennio 2015/2017, andando a ridefinire la missione dell'Ente e le aree strategiche, includendo nel contempo negli obiettivi strategici le misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione ex L.n.190/2012, e nel Programma per la trasparenza e la integrità in modo da coordinare e integrare gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza, all'integrità e anticorruzione.

Il Piano della performance triennio 2015 – 2017

1.1. Il ciclo generale di gestione della performance

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, noto come 'Decreto Brunetta', prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premialità selettiva).

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio;
- controllare e misurare meglio;
- rendicontare meglio.

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità;

Per controllare e misurare meglio, occorre ripensare le strutture ed i sistemi esistenti in un nuovo sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, occorre assicurare un elevato livello di trasparenza e di fluidità delle informazioni ed individuare in modo chiaro i destinatari dei referti periodici, elaborando e rappresentando dati e informazioni in funzione della loro fruibilità.

In materia di dirigenza, le finalità perseguite sono individuabili nella migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

A tal fine, le principali linee di intervento sono le seguenti:

- 1) conferimento e revoca degli incarichi dei responsabili di PO con compiti ex art.107 del Dlgs n.267/00, regolando il rapporto tra organi di vertice ed i titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo e gestionale, in funzione delle specificità da affrontare ed in ordine alla complessità dei bisogni dei cittadini/utenti da soddisfare;
- 2) nuove forme di responsabilità dei dirigenti, legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla performance della struttura organizzativa loro assegnata;
- 3) ampliamento delle competenze e delle responsabilità dei dirigenti nei processi di organizzazione, gestione e valutazione del personale, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti. In quest'ottica, il Comune di Pontecagnano Faiano intende adeguarsi alla via indicata dai principi della riforma, attraverso la definizione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, e l'adozione del Piano della Performance.

Il *Piano della Performance* è un documento programmatico, a valenza triennale, con cui sono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

1.2 Il sistema di misurazione e valutazione della performance : finalità generali

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve consentire di:

- comunicare con chiarezza alle persone al lavoro quali sono le attese delle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- evidenziare i gap di competenza professionale;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti.

1.3 Chi valutare

Tutto il personale, con modalità diversificate a seconda che si tratti di personale che presidia posizioni di responsabilità o che ha la responsabilità di progetti (in seguito funzionari con incarichi di responsabilità o capi gruppo) rispetto a coloro che di tali gruppi/unità fanno parte.

1.4 Cosa valutare

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, questo Ente ha approvato con delibera di G.C. n. 66 del 27/03/2014, unitamente al R.O.U.S., il proprio sistema di misurazione e valutazione performance organizzativa e individuale.

La performance organizzativa (competenze/comportamenti organizzativi)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per gli uni e per gli altri, vanno preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il dirigente il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra;
- la capacità di individuare e risolvere i problemi;
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo.

Per i componenti del Settore, del Servizio e delle Unità Operative semplici vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione, di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

La performance individuale (prestazioni di risultato)

La valutazione della performance individuale guarda alle prestazioni fornite dal singolo dipendente, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione si basa su elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati o dei servizi prodotti.

Gli obiettivi individuati, da assegnare al personale, consistono in attività:

- rilevanti, nell'ambito di quelle svolte dal valutato;
- misurabili, secondo valori oggettivamente riscontrabili;
- controllabili, da parte dello stesso valutato
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e con riferimento alle risorse disponibili.

Progressivamente, la valutazione delle performance sarà arricchita con elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi, attraverso formule di customer satisfaction. Inoltre, la misurazione del risultato dovrà essere nel tempo basata non solo sull'output ma anche sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti.

2. Il Piano della performance

2.1 La performance

Il concetto di *performance*, come rilevato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, non è la versione inglese del rendimento o della "produttività", ma è un concetto che rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato.

La produttività è collegata all'efficienza, la *performance* è collegata ad un insieme di efficacia, efficienza, economicità e competenze.

La *performance individuale* esprime il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di modalità e risultato nel raggiungimento degli obiettivi.

La *performance organizzativa* esprime il risultato dell'intera organizzazione, con tutte le sue articolazioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati, e in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La performance si valuta al fine di migliorare la qualità dei servizi e le competenze dei dipendenti.

2.2 Il ciclo della performance

Il ciclo di misurazione della *performance* è costituito dai programmi dell'Amministrazione e delle relative priorità, sulla base dei quali si definiscono gli obiettivi, sia di natura strategica che operativi.

Gli obiettivi strategici sono quelli di elevata rilevanza, anche di ampio respiro temporale, mentre gli obiettivi operativi coincidono con il bilancio annuale.

Gli obiettivi, nell'accezione della *performance*, devono tenere conto dei bisogni effettivi, verificati e rilevati mediante il confronto con gli stakeholder, quali soggetti destinatari dei servizi.

Individuati gli obiettivi, si può procedere alla pianificazione del processo che deve condurre la risultato finale.

2.3 La costruzione del Piano della Performance

La Civit con delibera n.6 del 17.01.2013 ha fornito le linee guida per l'aggiornamento del Piano della performance per l'annualità 2013, individuando quali elementi da considerare ai fini della redazione: collegamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio; coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, alla integrità e alla prevenzione della corruzione; valutazione della performance degli uffici territoriali e delle strutture alle dirette dipendenze dell'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi erogati; esplicitazione di indicatori riguardo alcune tematiche di significativa rilevanza; esplicitazione di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei respon sabili di PO con compiti ex art.107 del Dlgs n.267/00.

2.4 Il Piano della performance

Il Piano della performance è lo strumento che da avvio al ciclo di gestione della *performance*. E' un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il Piano, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il Piano della performance è composto dai seguenti documenti:

- a) la <u>Relazione previsionale e programmatica, (oggi Documento Unico di Programmazione)</u> di cui all'art.170 del D.lgs n.267/00, allegata al bilancio annuale di previsione;
- b) il *Piano Esecutivo di Gestione*, di cui all'art.169 del D.lgs n.267/00, definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, che determina gli obiettivi di gestione e affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.
- c) il *Piano dettagliato degli obiettivi*, ai sensi del comma 3 bis dell'art.169 del D.lgs n.267/00, con il Piano della perfomance, sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, individuando:

il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo

i contenuti

i tempi

le risorse assegnate

gli indicatori di risultato;

d) il Piano dei servizi.

2.5 La Relazione previsionale e programmatica (oggi Documento Unico di Programmazione)

La relazione previsionale e programmatica è adottata dal Consiglio Comunale, annualmente, con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Il documento illustra le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'Ente, precisando risorse umane, strumentali e tecnologiche.

Comprende, per la parte dell'entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari, individuando le fonti di finanziamento ed evidenziando l'andamento storico degli stessi e i relativi vincoli.

Per la parte della spesa, la relazione è redatta per programmi e per progetti, con espresso riferimento ai programmi indicati nel bilancio annuale pluriennale, rilevando l'entità e l'incidenza percentuale della previsione con riferimento alla spesa corrente consolidata, a quella di sviluppo e a quella di investimento.

Per gli organismi gestionali dell'Ente, la relazione indica anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità dei servizi.

Il Consiglio Comunale, attraverso la relazione previsionale e programmatica, dettaglia e ridefinisce le linee programmatiche di mandato, individua le priorità, descrivendo le finalità e gli obiettivi operativi e strategici che intende conseguire, e le motivazioni delle scelte.

2.6 Il Piano Esecutivo di Gestione

Sulla base del bilancio di previsione e della relazione previsionale e programmatica deliberati dal Consiglio Comunale, la Giunta definisce il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), determinando gli obiettivi di gestione e affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei servizi.

Il Piano Esecutivo di Gestione contiene una ulteriore graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli.

La Giunta, quindi, con l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione, individua per ogni Servizio gli obiettivi della gestione annuale e le dotazioni finanziarie, umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi

Attraverso il P.E.G., all'esito di un necessario processo di negoziale tra la componente politica e la componente burocratica, annualmente, viene definito l'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, e, specificamente, vengono individuati ed assegnati:

- attività e obiettivi
- entrate da accertare
- risorse umane e finanziarie da impiegare
- indicatori e valori programmati
- livelli di performance attesi.

Dall'anno 2013, ai sensi dell'art.169, comma 3bis del D.lgs n.267/00, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, e il piano della performance di cui all'art.10 del D.lgs n.150/2009, sono definiti organicamente nel piano esecutivo di gestione.

2.7 Il Piano dettagliato degli obiettivi

Con il Piano dettagliato degli obiettivi sono definite le azioni necessarie alla concreta attuazione della pianificazione strategica dell'Amministrazione, coordinando in tal senso l'attività dei Responsabili apicali, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ai Responsabili apicali spetta la direzione degli uffici e dei servizi, e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai Responsabili apicali spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti che impegnano l'Amministrazione all'esterno, che non rientri nelle funzioni di indirizzo politico am ministrativo degli organi di governo dell'Ente.

Ai Responsabili apicali sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con la relazione previsionale e programmatica, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli obiettivi.

2.8 Il Piano dei servizi

Attraverso il Piano dei servizi, il Comune, tenuto conto del proprio assetto organizzativo, analizza i servizi da erogare, individuando :

responsabile del servizio risorse umane e strumentali da utilizzare individuazione del centro di costo

destinatari del servizio

luogo e modalità di erogazione del servizio

La struttura organizzativa è determinante rispetto alla definizione del piano dei servizi, dal momento che da essa dipende la distribuzione delle responsabilità, la divisione ed il coordinamento del lavoro, il grado di autonomia decisionale.

Sulla base del Piano, sarà possibile predisporre la *carta dei servizi*, con cui fornire alla collettività le informazioni sulla modalità di accesso ai servizi, sul funzionamento, sugli standard di qualità e quantità relativi alle prestazioni erogate, sui reclami e su altre forme di salvaguardia dell'utente.

2.9 Gli attori

Il ciclo della Performance è governato da più "attori", che intervengono a diverso titolo e con distinte competenze, così come di seguito:

- ➢ il Consiglio Comunale, che adotta la Relazione Previsionale e Programmatica, articolata per piani e programmi, che recano finalità da conseguire, risorse umane e strumentali, motivazioni delle scelte e i destinatari finali.
- > la Giunta Comunale, che adotta il Piano Esecutivo di gestione, articolato per Servizi, centri di costo, obiettivi di gestione, dotazioni finanziarie, umane e strumentali.
- il Segretario Generale, che, unitamente al PEG, predispone la proposta del Piano degli obiettivi
- ➤ i Responsabili apicali che, nell'ambito delle proprie competenze, curano l'attuazione degli obiettivi individuali e delle strutture assegnate, secondo le priorità di cui agli obiettivi strategici.

In sequenza, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, intervengono a diverso titolo il N.d.V., la Giunta comunale, il Segretario Generale ed i Responsabili

apicali, fermo restando che il Regolamento comunale per la organizzazione degli uffici e dei servizi ne disciplina compiti e funzioni.

3.Il mandato istituzionale e la missione

3.1 II mandato istituzionale

La CiVIT, nella delibera n.12/2010, afferma che "il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle attribuzioni/competenze istituzionali. Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica".

Il mandato istituzionale del Comune trova la sua definizione negli artt.13 e 14 del D.lgs n.267/00.

Al Comune spettano 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. Altresì il Comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

3.2 La missione

La CiVIT, sempre nella delibera n.112/2010, definisce la missione quale "esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato".

La missione del Comune trova le sue ragioni nelle competenze istituzionali dell'essere ente locale, nei programmi dell'Amministrazione, nelle relative priorità e nelle attese degli stakeholder.

Essa, quindi, scaturisce dal processo partecipativo e condiviso tra i vertici dell'Amministrazione (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta), dirigenti e responsabili dei servizi, stakeholder interni (dipendenti) e stakeholder esterni.

3.3 Le aree strategiche

In occasione delle elezioni amministrative del mese di marzo u.s. per la elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale, il programma del Sindaco ha individuato gli nuovi obiettivi strategici dell'Amministrazione, definiti nel programma di mandato e nel Piano Performance 2015/2017.. Sulla base del mandato istituzionale, sono definite le aree strategiche, in cui può essere idealmente scomposta e definita ai fini operativi la missione dell'Ente, che qui di seguito si riportano:

- RICOGNIZIONE PRATICHE UFFICIO LEGALE
- POTENZIAMENTO HARDWARE
- MODIFICA STATUTO COMUNALE
- AVVIO ED APPLICAZIONE DEI NUOVI PRINCIPI CONTABILI SULL'ARMONIZZAZIONE
- CONTROLLO E MONITORAGGIO DEL PATTO DI STABILITA' INTERNO
- RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE DI LIQUIDITA' ALLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI
- ADEMPIMINETI TRIBUTARI E LOTTA ALL'EVASIONE TRIBUTARIA
- ATTIVAZIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA DAL 31/03/2015 E DELLA NUOVA PROCEDURA DELLO SPLIT PAYMENT
- CERTIFICAZIONE SUL PORTALE DEL MEF DELLE FATTURE PERVENUTE ALL'ENTE
- COSTITUZIONE DI UN COMITATO DI GARANZIA
- PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
- PROGRAMMA DI FABBISONGO DEL PERSONALE 2015/2017
- CREAZIONE DATE BASE DEL PERSONALE STRAORDINARIO A TEMPO DETERMINATO DAL 1980 IN POI
- ASSOLVIMENTO OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE D.LGS N. 33/2013-AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
- APPLICAZIONE CIRCOLARE INPS N.124/2014-PROCEDURA PASSWEB
- CONTROLLO DEL TERRITORIO IN MATERIA DI EDILIZIA ED AMBIENTALE
- CORSI DI EDUCAZIONE STRADALE PRESSO LE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO
- MAGGIORE CONTROLLO AREE SENSIBILI A TUTELA DELLA FASCE DEBOLI
- POSIZIONAMENTO AUTOVELOX E RIDUZIONE SINISTRI STRADALI RILEVATI
- ADEGUAMENTO ALLA TAB. 4 DELL'ALLEGATO 5 D.L. 152/2006 DELL'IMPIANTO DI DEPURAZIONE DI C.DA TAGLIATI
- CONSOLIDAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL PONTE RISTALLO MASICUGNO STABILIZZAZIONE DEI VERSANTI
- PROGETTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE NELL'AMBITO DEL PAES

- INTERVENTO URGENTE SUL PATRIMONIO SCOLASTICO FINALIZZATO ALLA MESSA IN SICUREZZA ED ALLA PREVENZIONE E RIDUZIONE DEL RISCHIO CONNESSO ALLA VULNERABILITA' DEGLI ELEMENTI STRUTTURALI DELL'EDIFICIO SCOLASTICO DEL 2° I.C. S. ALESSANDRA E DEL 3° I.C. DE CILLIS
- SOSTITUZIONE CALDAIA 1: I.C. SACRO CUORE
- PROGETTO SISTEMAZIONE VICO PACHINELLO , VIA SCIACCA E C.DA PIANAZZA A PARTIRE DA VIA S.PITINO
- CONVENZIONE COREPLA PER LA RACCOLTA PLASTICA
- PREDISPOSIZIONE DI GARA PER LA RACCOLTA DEGLI INDUMENTI USATI
- PIANO ARO
- INIZIO REALIZZAZIONE ISOLA ECOLOGICA
- PIANO COMUNALE AMIANTO
- CONVENZIONE COMIEGO
- BANDO COMIEGO
- GARA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO MANUTENZIONE E RICAMBI MEZZI
- AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO ASSICURAZIONI
- PROGRAMMA DI CONTROLLO SUI CONSUMI E MANUTENZIONE DEI MEZZI
- RISCHIO IDROGEOLOGICO PIAZZA PADRE PIO
- VERIFICA RISCHIO DI VULNERABILITA' DELLE STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE
- PIANO COMUNALE AMIANTO
- STUDIO RISCHIO IDROGEOLOGICO
- DISCERBAMENTO DI TUTTA L'AREA URBANA E DISSERBAMENTO
- POTATURA DEGLI ALBERI DI ARANCIO NEL CENTRO URBANO
- INTERVENTI DI PREVENZIONE ACCOMPAGANMENTO EDUCATIVO ASCOLTO SOCIALE E CONSULENZA
- INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DELLE FASCE DEBOLI DELLA POPOLAZIONE
- SOLLIEVO ALLE FAMIGLIE, FRUIZIONE SERVIZI A DOMICILIO, SOCIALIZZAZIONE
- AMPLIAMENTO CON NUOVE SEZIONI DEL MUSEO ETNOANTROPOLOGICO

- AGGIORNAMENTO OPERE ESISTENTI IN BIBLIOTECA
- REALIZZAZIONE PROGETTI "LEGGERE AD ALTA VOCE", "STORIE PICCINE", "C'ERA NA VOTA U CUNTU"
- PROGETTI "ATTIVITA" PSICOMOTORIA IN ACQUA ALUNNI H" E " BIMBI IN ACQUA"
- ACQUISTO SCUOLABUS COMUNALE O ESTERNALIZZAZIONE SERVIZIO
- TRASPORTO STUDENTI SCUOLE SUPERIORI
- RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE
- PARTECIPAZIONE FIERE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI (EXPO)
- CREAZIONE GUIDA TURISTICA CON ITINERARI ENO GASTRONOMICI E STRUTTTURE RICETTIVE
- REFEZIONE SCOLASTICA
- ORGANIZZAZIONE E GESTIONE MANIFESTAZIONI CIVILI E RELIGIOSE
- GESTIONE STRUTTURE SPORTIVE
- GESTIONE AUDITORIUM
- TRASPORTI
- COMPLETAMENTO ITER ASSEGNAZIONE AREE PIP
- OTTIMIZZAZIONE UFFICI (SUAP-URP-UFF.EUROPA)
- PROMOZIONE TERRITORIO AVVIO TAVOLO TECNICO
- AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO COMUNALE COMMERCIO SU AREA PUBBLICA
- RICOGNIZIONE AREE CIMITERIALI ASSEGNATE E NON EDIFICATE
- RANDAGISMO

Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie, identificati gli stakeholder e gli indicatori di out come.

3.4 L'albero della performance

L'albero della performance è la mappa logica che definisce, anche graficamente, i rapporti tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche obiettivi strategici e piani di azione.

PERFORMANCE GENERALE

- Programma di Mandato
- * Relazione Previsionale e Programmatica (oggi Documento Unico di Programmazione)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Piano annuale e triennale degli obbiettivi
- ❖ Piano dei Servizi

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Obbiettivi individuali e competenze
- Capacità organizzative

3.5 Gli obiettivi strategici e operativi

Gli obiettivi sono programmati su base annuale e triennale e definiti prima dell'inizio dell'esercizio finanziario dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi strategici sono definiti in coerenza con quelli indicati nel Programma del Sindaco, nella programmazione finanziaria e nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale (oggi D.U.P.) e triennale, declinandoli in obiettivi annuali operativi (strategia nel breve periodo) e routinari (funzionamento).

Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie 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;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Al fine di assicurare la necessaria flessibilità della struttura organizzativa alla evoluzione normativa, alle mutevoli condizioni di contesto esterno ed all'evolversi dei bisogni della collettività, i decreti di conferimento delle posizioni dirigenziali recheranno i macro obiettivi, mentre la "pesatura" e la definizione quali-quantitativa viene definita dal N.d.V., con il supporto del sistema di misurazione e rilevazione del controllo di gestione.

3.6 Il contesto esterno

Nelle varie fasi del Piano della Performance e della relativa rendicontazione sono coinvolti gli stakeholder, gruppi di individui o individui che possono influenzare o essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi strategici da parte della tecnostruttura.

Il mandato istituzionale del Comune chiarisce il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica.

La mappa degli stakeholder è rappresentata da amministratori e dipendenti (stakeholder interni), e dai cittadini, dagli ordini professionali (ingegneri, architetti, avvocati, geometri, geologi. ecc.), dalle associazioni di consumatori presenti sul territorio, dalle associazioni del terzo settore, dalle organizzazioni sindacali provinciali e locali.

Il processo e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

4.1 Il Regolamento comunale sui controlli interni.

Il decreto legge 10 ottobre 2012, n.174 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", convertito con modificazioni dalla L.7 dicembre 2012, n. 213, all'art. 3, ha rafforzato i controlli interni in materia di enti locali, stabilendo, tra l'altro, che gli strumenti e le modalità del controllo interno sono definiti con regolamento adottato dal Consiglio, resi operativi dall'Ente entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge stessa.

Il Consiglio Comunale con delibera n.3 del 29/01/2014 ha approvato il vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni, secondo quanto stabilito dai sopra citati artt.147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, 147 quinquies, del D. lgs. n.267/2000.

4.2 L'Organismo interno per il controllo preventivo e successivo.

L'art.147, comma 1, del D.lgs n.267/00 dispone "Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. ".

Gli 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, 147 quinquies, del D.lgs. n.267/2000, introdotti dalla legge n.231/2012, disciplinano il nuovo sistema dei controlli interni negli enti locali.

Ai sensi del citato Regolamento, il controllo successivo ha le seguenti finalità:

- monitorare e verificare la regolarità e correttezza delle procedure e degli atti adottati;
- rilevare la legittimità dei provvedimenti, registrare gli eventuali scostamenti rispetto alle norme comunitarie, costituzionali, legislative, statutarie, regolamentari;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del Responsabile del Settore o Servizio ove vengano ravvisate patologie;
- migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- indirizzare l'attività amministrativa verso percorsi semplificati e che garantiscano massima imparzialità;
- attivare procedure omogenee e standardizzate per l'adozione di determinazioni di identica tipologia;

- costruire un sistema di regole condivise per migliorare l'azione amministrativa;
- collaborare con le singole strutture per l'impostazione e il continuo aggiornamento delle procedure.

4.3 L'Organismo di valutazione della performance

La Giunta Comunale ha approvato con delibera n. 66 del 27/03/2014 il ROUS che contiene la disciplina della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per la corretta disciplina della costituzione e del funzionamento del NdV, alla luce di quanto recato dalla L.n.190/2012 e dal D.lgs n.33/2013, nonché dalla delibera CiVIT n.12/2013. Tale regolamento definisce i compiti del NdV fra cui :

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni valuta la trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta;
- c) valida la Relazione delle Performance e assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone alla Giunta Comunale la valutazione annuale dei Responsabili dei Settori e dei Sevizi di Staff, anche ai fini l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti proposti dalla CiVIT, oggi A.N.AC;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione della pari opportunità.

4.4 Il piano dettagliato degli obiettivi

Annualmente la Giunta procede alla definizione dell'articolazione della struttura organizzativa e del piano di assegnazione del personale, nonché del piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del D.lgs n.267/00.

Ai sensi del novellato articolo 169 del D.lgs n.267/00, comma 3 bis, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale, il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Altresì ai sensi del novellato articolo 169 del D.lgs n.267/00

4.5 La implementazione del ciclo della performance

La stesura del Piano è stata impostata secondo le linee guida recate dalla delibera n.112/10 della CiVIT e smi.

L'adozione del Piano ha rappresentato l'inizio di un importante processo innovativo, dal momento che la sua piena implementazione richiede un radicale cambiamento culturale per il passaggio dalla logica dell'adempimento alla quella del risultato.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art.169, il Piano esecutivo di gestione 2015 è stato deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica, e il piano dettagliato degli obiettivi, predisposto in linea con il Piano della Performance 2015/2017, è stato unificato al piano esecutivo di gestione (PEG).

4.6 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi contiene il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo gli indirizzi espressi dalla CiVIT nella delibera n.89/2010 e smi.

4.7 La rendicontazione sulla performance

La relazione sulla perfomance è impostata secondo la mappa logica dell'albero della performance, che definisce i rapporti tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche obiettivi strategici e piani di azione, senza prescindere dai contenuti della relazione al Rendiconto della gestione, prescritta dall'art.151, comma 6, del D.lgs n.267/00, con cui la Giunta Comunale esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed i costi sostenuti.

Area Strategica: AMMINISTRAZIONE, AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI

OBIET AVI STRATEGICI

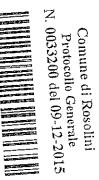
- 446464 Ricognizione pratiche Ufficio Legale Segreteria e Sistemi Informatici Comunali Ufficio Contratti

 - Ottimizzazione Uffici e servizi del Settore Protocollo Informatico
- Potenziamento Hardware

•
Modifica
iifica Statuto
Comunale

Demografici	Settore Amministrazione,	Pratiche Ufficio Legale	U	1.1.1	Obiettivo operativo	
AA.GG. e Servizi Demografici	Settore Amministrazione,	Sistemi Informatici	2	1.1.2	Obiettivo operativo	
	AA.GG. e Servizi Demografici	Settore	Ufficio Contratti	1.1.3	Obiettivo operativo	
	Settore Amministrazione, AA.GG. e Servizi Demografici	del settore	Ottimizzazione Uffici e Servizi	1.1.4	Obiettivo operativo	
	Amministrazione, AA,GG. e Servizi Demografici	Informatico	Protocollo	1.1.5	Obiettivo operativo	
	Amministrazione, AA, GG, e Servizi Demografici	Hardware	Potenziamento	1.1.6	Obiettivo operativo	
	AA.GG. e Servizi Demografici	Settore Amministrazione,	Modifica Statuto Comunale	1.1.7	Obiettivo operativo	







Ricognizione Pratiche Ufficio Legale Obiettivo operativo 1.1.1

Obiettivo operativo 1.1.2

Segreteria e Sistemi Informatici

Fasi:

Fase 2 (2016) - Ricognizione Pratiche 50% Fase 1 (2015) - Ricognizione Pratiche 50% Caricamento pratiche su

Fase 1 (2015) — Implementazione della

diffusione dei lavori del

Fase 2 - Implementazione dei contenuti offerti

sul sito Istituzionale del Comune.

del Consiglio Comunale.

Fase 1 - Diffusione tramite web dei lavori

Indicatori di risultato

Consiglio Comunale

Fase 1 - Ricognizione effettuata

supporto informatico

miglioramento sito

Fase 2 (2015) – Potenziamento e

stipulati altri strumenti informatici dei contrattim Fase 1 (2015) - Archiviazione su dischetti o

Obiettivo operativo 1.1.3

Ufficio Contratti

Indicatori di risultato

Entrata a regime.

Obiettivo operativo 1,1,4

Ottimizzazione uffici e servizi del settore

Fasi 1 (2015) ricognizione personale settore

Fase 2 (2016) - Ricollocazione personale

Indicatori di risultato

-Fase 1 - Completata.

Obiettivo operativo 1.1.5 Protocollo informatico

sensi del DPCM 3 dicembre 2013. Faso 1 (2015) Redazione ed adozione Manuale di Gestione del Protocollo ai

sostitutiva del registro giornaliero del protocoljo imformatico Fase 2 (2015) - Servizio per la conservazione

Fasi 1 – Completata

tramirte ditta ARUBA. Fase 2 – Attivato servizio di conservazione

45 FT

CONTRA

Obiettivo operativo 1.1.6

Potenziamento hardware uffici

Fasi 1 (2015) acquisto e messa in opera hardwrae 50%.

Fasi 1 (2015) completata

Fase 2 (2016) – Acquisto e messa in opera hardware 50%.

Fasi 1 (2015) predisposizione modiche ai sensi della legge regionale n. 6/2011

Fase 2 (2016) – Commissioni consiliari , predisposizione statuto modifica per l'approvazione del Consiglio Comunale

Medifica Statuto Comunale

Obiettivo operativo 1.1.7

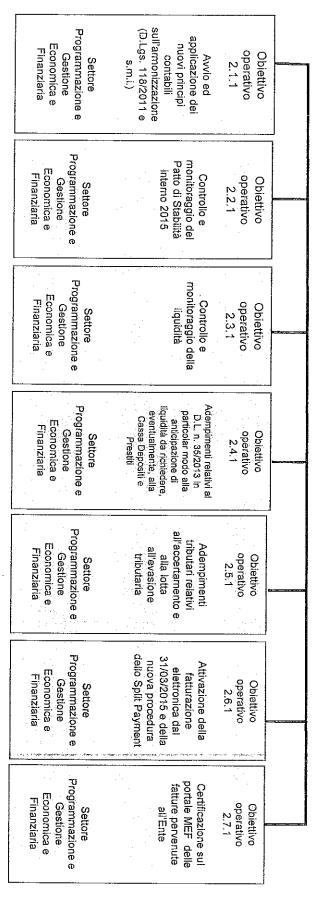
Fasi 1 (2015) completata

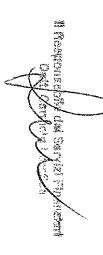
Area Strategica: PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA – SERVIZIO DELLE ENTRATE

2° SETTORE - DOTT. LOREFICE CARMELO

OBIETTIVI STRATEGICI - 2015

- **μ**αα4 Avvio ed applicazione dei nuovi principi contabili sull'armonizzazione (D.Lgs n. 118/2011 e s.m.i.)
 - Controllo e monitoraggio del Patto di Stabilità interno 2015
- Controllo e monitoraggio della liquidità
- eventualmente, alla Cassa Depositi e Prestiti Adempimenti relativi al D.L. n. 35/2013 in particolar modo alla anticipazione di liquidità da richiedere,
- Adempimenti tributari relativi all'accertamento e alla lotta all'evasione tributaria
- 7 6 G Attivazione della fatturazione elettronica dal 31/03/2015 e della nuova procedura dello Split Payment
- Certificazione sul portale del MEF delle fatture pervenute all'Ente





	The state of the s	The state of the s
Obiettivo operativo 2.1.1	711 au 80	Indicatori di risultato
Avvio ed applicazione dei nuovi principi contabili	Fase 2015/2017 – Analisi di tutti residui elaborazione Bilancio di	Riaccertamento straordinario dei residui (2015)
sull'armonizzazione (D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.	previsione missioni e programmi	Applicazione nuovi principi di armonizzazione
Obiettivo operativo 2.2.1	rasi:	Indicatori di risultato
Controllo e monitoraggio del Patto di Stabilità interno 2015	Fase 2015 – Monitoraggio mensile delle uscite di bilancio rilevanti del Patto di Stabilità	Controllo e condivisione da parte dell'organo esecutivo e Responsabili Servizi
Obiettivo operativo 2.3.1	Fasi;	Indicatori di risultato
Controllo e monitoraggio della liquidità	Fase 2015 – Attuazione misure per creare disponibilità	Studio sistematico di tutte le entrate dell'Ente con il grado di riscossione entro l'esercizio finanziario
Obiettivo operativo 2.4.1	Fasi:	Indicatori di risultato
Adempimenti relativi al D.L. n. 35/2013 in particolar modo alla anticipazione di liquidità da richiedere,	Richiesta alla C.D.P. dell'anticipazione di liquidità	Pagamenti entro il 2015 e primi mesi del 2016 delle somme avute dalla C.D.P.

Obiettivo operativo 2.7.1 Certificazione sui portale del MEF delle fatture pervenute all'Ente	Obiettivo operativo 2.6.1 Attivazione della fatturazione elettronica dal 31/03/2015 e della nuova procedura dello Split Payment	Obiettivo operativo 2.5.1 Adempimenti tributari relativi all'accertamento e alla lotta all'evasione tributaria
Fasi: Fase 2015 Attuazione misure organizzative per certificazione on line portale MEF	Fasi: Fase 2015 Attuazione misure organizzative – gestionali per il ricevimento delle fatture elettroniche e l'operatività dello Split Payment	Fasi: Fase 2015/2017 Incroci Banche – Dati Agenzia del Territorio, residenze, ENEL ecc.
Indicatori di risultato Aggiornamento professionale del personale abilitato al servizio	Indicatori di risultato Aggiornamento professionale del personale abilitato al servizio	Indicatori di risultato Emissioni notifiche avvisi di accertamento I.C.I., TARSU, IMU, acquedotto



ယ္ပ SETTORE - RAG. SAVARINO ROSARIO

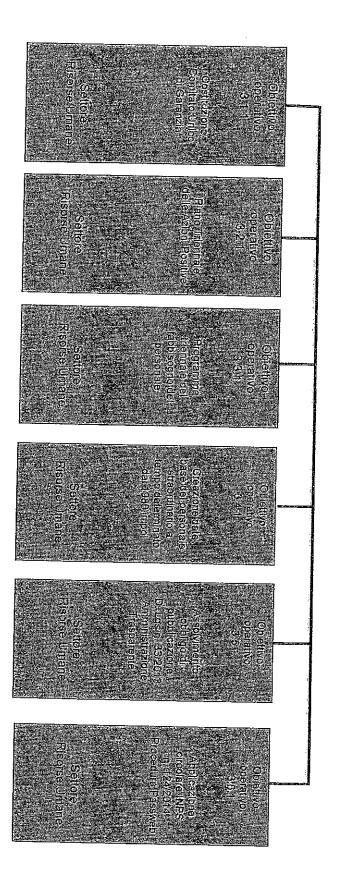
OBIETTIVI STRATEGICI - 2015

- Costituzione Comitato Unico di Garanzia Piano Triennale delle Azioni Positive

μαω450

- Programma triennale del fabbisogno del personale 2015/2017
- Creazione date base del personale straordinario a tempo determinato dal 1980 in poi Assolvimento obbligo di pubblicazione D. Lgs n. 33/2013 Amministrazione trasparente





Conjettivo operanto 3.1.

Fase 1 - 2015 – Redazione ed approvazione
Regolamento di istituzione e
funzionamento del CUG

Fase 2 - 2016 - Attuazione - Atti conseguenziali

Indicatori di risultato

Formazione atti organizzativi

Formazione atti attuativi

Piano Triennale delle Azioni Rosittve

Fasi:

Fase 2015 - Redazione del Piano

Indicatori di risultato

Dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D. Lgs 198/2006

Objettivoroperative 313 in Riogrammattiennate de l'abbisognoide personale.

Fasi:

Fase 2015 – Stesura, approvazione Piano

Indicatori di risultato

Adozione delibera e atti conseguenziali come da programma

Fasi:

Fase 2015 - Inserimento dati giuridici ed economici

Indicatori di risultato

Creazione di curriculum vitae – Facilità di consultazione aspetti giuridici – previdenziali e di servizio



Fasi:

Fase 2015 - Inserimento sul sito dei dati previsti dal D. Lgs 33/2013.

Indicatori di risultato

Assolvere un obligo di legge e rendere accessibile e trasparente l'attività amministrativa



Fasi

Fase 2015 - Piano di estensione ai dipendenti del Comune del progetto "La mia pensione"

Indicatori di risultato

Costituzione posizione assicurativa completata ed aggiornata del dipendente iscritto all'INPDAP attraverso il sistema "Passweb"

II Responsabile del Servizio Rosario Rag. Savanno

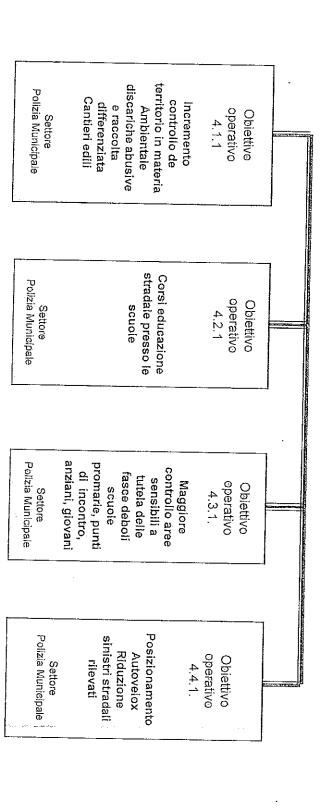
L'Assessore alla Risorse Umane

Dott. Salvatore Latino



OBIETTIVI STRATEGICI:

- $\grave{\omega} \ \grave{\nu}$ Corsi educazione stradale presso le scuole di ogni ordine e grado; Controllo del territorio in materia di edilizia ed ambientale (cantieri edili, raccolta differenziata, discariche abusive);
- Posizionamento autovelox e riduzione sinistri stradali rilevati. Maggiore controllo aree sensibili a tutela delle fasce deboli (scuole primarie, punti di incontro, anziani, giovani);

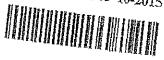




COMUNE DI ROSOLINI

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI - SIRACUSA

Comune di Rosolini Protocollo Generale N. 0026281 del 09-10-2015



Rosolini li,

AI SIGG.RI ASSESSORI

LATINO SALVATORE GIALLONGO GIORGIA INCATASCIATO LUIGI MODICA CORRADO

LL.SS.

OGGETTO: Predisposizione piano degli obiettivi.

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso una attività di programmazione che si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi.

In tale ottica, si invitano le SS.LL. in indirizzo di predisporre il piano degli obiettivi per l'anno in corso, avvalendosi della collaborazione dei rispettivi settori.

Nello spirito di collaborazione, cordiali saluti

IL SINDACO Ing. Corrado Calvo



1 - Obiettivi Strategici (ll.pp.)

<u>⊷</u>i €4

stradale e del muro della scuola elementare S.Alessandra. Consolidamento ed adeguamento del ponte Ristallo Masicugno stabilizzazione dei versanti consolidamento della sede Adeguamento alla Tab. 4 all'allegato 5 D.L. 152/2006 dell'impianto di depurazione di c.da Tagliati

Progetto di efficientamento energetico dell'impianto di pubblica illuminazione nell'ambito dei PAES

ယ္န connesso alla vulnerabilità degli elementi strutturali dell'edificio scolastico del 2° I.C. S.Alessandra. Intervento urgente sul Patrimonio Scolastico finalizzato alla messa in sicurezza e alla prevenzione e riduzione del rischio

Ģ connesso alla vulnerabilità degli elementi strutturali dell'edificio scolastico del 3° I.C. De Cillis. Intervento urgente sul Patrimonio Scolastico finalizzato alla messa in sicurezza e alla prevenzione e riduzione del rischio

Sostituzione Caldaia del 1º I.C. Sacro Cuore;

ু জ

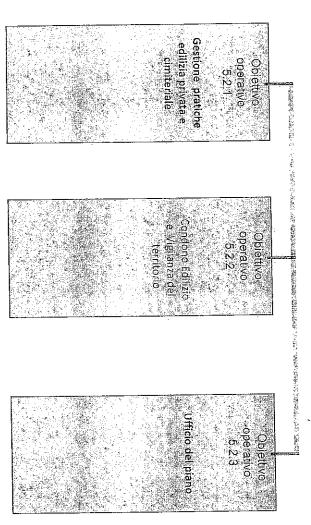
Progetto sistemazione vico Pachinello, Via Sciacca e C.da Pianazza a partire da Via S.Pitino..

Seffice	dėpurazione di c.da Tagljau	Adeguamento alla « Teb: 4 all'allegato 5 D.L. 152/2006 dell'impianto di	Objettivo: opeľativo
scudia elementare scudia elementare S.Alessandra V. Settore	stabilizzazione dei versanti consolidamento della sede stradale	Consolidamento ed adeguamento del ponte Ristallo Wasicugno	Cbiettivo Objettivo Objett
V Setto e	pubblica illumnazione canell'ambito del PAES	Progetto di efficientamento energetico dell'impianto di	Objettivo S 13
S.Alessandra	messa in Sourezza e alla prevenzione e riduzione del ristinio2" II C	Intervento urgento sulpatrimonio secolagico finalizzato alla	©bjettyo operativo
Dé Cillis A Settore	messa in sicurezza e alla prevenzione e riduzione del riscrio 3' I.C.	intervento urgento sul'patrimonio : scolastico finalizzato alla :	Opiertwo 5-1-6
W. Seltore		Sostituzione caldara della "IC Sacro "Culore	Cobjettivo Sparativo
	Via Sciacca Cda Pianazzo,a partire da lla Via S Pitino	Progetta sistemazione vico Pachinello	Objettivo operativo



2 - OBIETTIVI STRATEGICI (Urbanistica- Edilizia Privata)

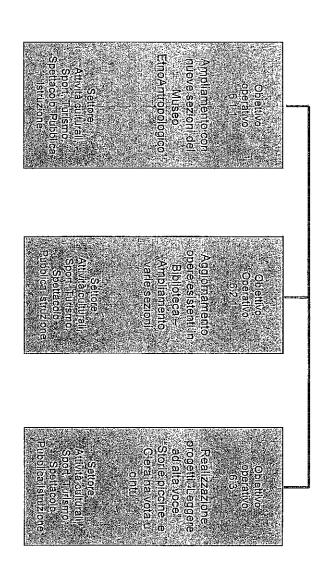
- Gestione pratiche edilizia pivata e cimiteriale
- Condono Edilizio e Vigilanza Edilizia
- Ufficio del Piano





OBIETTIVI STRATEGICI

- Ampliamento con nuove sezioni del "Museo EtnoAntropologico"
- Aggiornamento opere esistenti in Biblioteca Ampliamento varie sezioni
- Realizzazione progetti "Leggere ad alta voce", "Storie piccine" e "C'era na vota u cuntu"



Objettivo operativo 6 1 1 Apertura Museo Ethoantropologico

Fasi:

Fase 1 – 2015 - Impostazione e studio attività museale da realizzare (40%)

Fase 2 - 2016 - Predisposizione locali (20%)

Fase 3 – 2017 – Ampliamento con nuove sezioni del Museo Etnoantropologico (40%)

Indicatori di risultato

Assegnazione compiti al personale dell'ufficio

Individuazione e sistemazione locali necessari

oni Organizzazione ed avvio del servizio

Objettivo operativo 621 Aggiornamento opere esistenti in Biblioteca – Ampliamento varie sezioni

Fasi:

Fase 1 - 2015- Creazione gruppo di lavoro (50%)

Fase 2 – 2016 – Impostazione servizi (30%)

Fase 3 – 2017 – Ampliamento con nuove sezioni (20%)

Indicatori di risultato

Assegnazione compiti al personale dell'ufficio

Individuazione e sistemazione locali necessari

Organizzazione ed avvio del servizio

Obietilvo operativo 6.3 (Realizzazione progetti Leggere ad alta voce)
Realizzazione progetti Leggere ad alta voce)
(Stone precipe e Cera na vota dicuntula)

Fasi

Fase 1 - 2015- Creazione gruppo di lavoro (50%)

Fase 2 - 2016 - Predisposizione locali (20%)

Fase 3 - 2017 - Avvio del servizio (30%)

Indicatori di risultato

Assegnazione compiti al personale dell'ufficio

Individuazione e sistemazione locali necessari

Organizzazione ed avvio del servizio

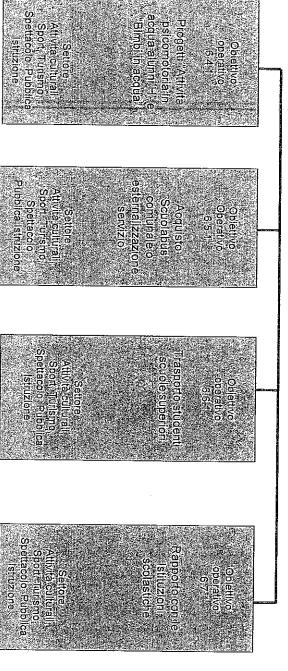


OBIETTIVI STRATEGICI

- Progetti "Attività psicomotoria in acqua alunni H" e "Bimbi in acqua"
- Acquisto Scuolabus comunale o esternalizzazione servizio
- Trasporto studenti scuole superiori

Ġ

Rapporto con le Istituzioni scolastiche



Fase 3 - 2016	Fase 2 2015	Fasi: Fase 1- 2014
	Progetti Attività bsicomotoria in acqua alumni Ett re "Bimbiin acqua"	iivoroperativo 6.4. i
		Objetti

	rti "Attività psicometoria in acqua alunni". "H" e "Bimbirin acqua"	operativo 6.4.	
Fase 3 - 2016 - Miglioramento del servizio (30%)	Fase 2 - 2015 - Implementazione del servizio (10%)	rase 1- 2014 - Impostazione e avvio dei servizio (80%)	Take

Indicatori di risultato Creazione di un gruppo di lavoro

Individuazione strutture

Fase 3	Fase 2	Fase 1	031.
	o ale o		
(
	iolab	ກ ກ	
		5 5 5	
	P G		
	Á	Š. 5	
) hied	
		a a	
412.E			

遥	光速 发生的		125
	Fase 3 - 2016 - A	Fase 2 – 2015 – Organizzazione del servizio (30	Fase 1 - 2014- Predisposizione atti di gara (40
	Fase 3 – 2016 – Avviamento ed integrazione o servizio (30%)	Organizzazione del	redisposizione atti
	tegrazione (l servizio (30	di gara (40

0%)	Finanziamento attività
0%)	Indicatori di risultato Assegnazione compiti al personale dell'ufficio
0%)	Organizzazione ed avvio del servizio
del	Miglioramento del servizio

NEW MET COLLEGE CONTROL OF THE PROPERTY AND ADDRESS OF THE PROPERTY ADDRESS OF THE PROPERTY AND ADDRESS OF THE PROPERTY ADDRES	
	5.00
AND THE PARTY OF T	4.1
AND THE RESIDENCE OF THE PARTY	200
AND THE RESERVE THE PARTY OF TH	3
Comment of the second s	1.5
	255
	564 L
CONTRACTOR OF STREET,	536
	100
**************************************	200
A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	SXI.
CONTRACTOR TO THE STATE OF THE	444
the second secon	255
	951
A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	- Sec. 1
CHEST THE STREET PARTY AND ADDRESS OF THE COLUMN	6.1
2. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1.	350
교 유	23.1
A CONTRACT OF THE PARTY OF THE	COLOR II
	55 m. l
	25.00
0 . 6	9.31
0	2200
	16.53
- C -	7
	324
STORY MORNEY L. CONTINUE - LEVEL OF	671
2000年4月1日 - 1994年1月1日 - 1995日 -	(c)-
のはないとはなってもなっては、大学の	335
AND THE PROPERTY OF THE PARTY O	234
CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE PARTY OF THE PARTY OF	266
The state of the s	1771
문 중 등	100
ാംഗ പ്ര	200
o ope no co	Ebit.
O; n	77
	35 T
773.70	28.4
	3.2
Service of the servic	7.
O CO	(27) I
TOTAL STREET,	77
Manager Commence of the State o	* 1
	20.0
¥mirro n o-y	200
CONTRACTOR OF THE PROPERTY OF	- C
	Z.,
e la	343
	100.7
	3.5
Commence of the second	
Section Notice of the	S (2)
- N N -	
- N N -	
N 7	
- N N -	
- N N -	
- N N -	
Zioni Line	
Zioni Line	
7.1 Zioni's	
7.1 Zioni's	
7.1 Zioni's	
7.1 Zioni's	
Zioni Line	
7.1 zioni scol	
7.1 zioni scola	
7.1 zioni scola	
7.1 zioni scola	
7.1 zioni scol	1
7.1 zioni scola	
7.1 Noniscolasti	
7.1 zioni scola	
7.1 Noniscolasti	
7.1 Noniscolasti	
7.4 Zioni scolastich	
7.4 Zioni scolastich	
7.1 Noniscolasti	
7.4 Zioni scolastich	10 mm
7.4 Zioni scolastich	
7.4 Zioni scolastich	
7.4 Zioni scolastich	12 Control of the Con
7.4 Zioni scolastich	

Fase 2 - 2016 - Implementazione del servizio (10%)

Individuazione strutture

Finanziamento attività

Fase 1 – 2015 – Impostazione del servizio (60%)

Fase 3 = 2017 - Miglioremento del servizio (30%)

	riori	
Fase 3 — 2017 — Miglioramento del servizio (30%	Fase 2 – 2016 – Implementazione del servizio (10%)	Fase 1– 2015 – Impostazione del servizio (60

Indicatori di risultato Creazione di un gruppo di lavoro Individuazione strutture Finanziamento attività
--

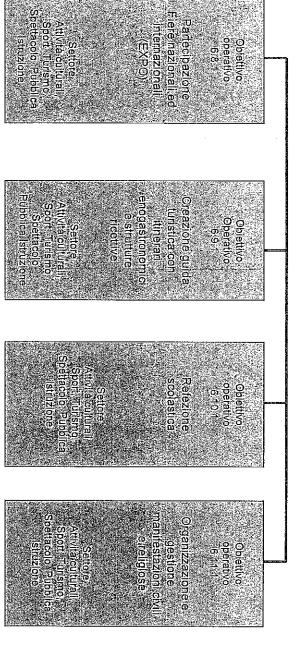


OBIETTIVI STRATEGICI

- Partecipazione Fiere nazionali ed internazionali (EXPO)
- Creazione guida turistica con itinerari enogastronomici e strutture ricettive
- Refezione scolastica

9. 10.

Organizzazione e gestione manifestazioni civili e religiose



Fase 3 - 2017 - Predisposizione altri eventi (20%) Fase 2 – 2016 – Predisposizione materiale vario (30%) Fase 1-2015 - Impostazione e avvio dell'evento (50%)

Fase 1 - 2015 - Predisposizione preventivi vari (40%)

Fase 2 - 2016 - Organizzazione del servizio (30%)

Fase 3 – 2017 – Avviamento (30%)

Fasi:

Fase 1- 2015 - Impostazione e avvio del servizio (50%)

Fase 2 - 2016 - Predisposizione materiale vario (30%)

Fase 3 - 2017 - Predisposizione altri servizi (20%)

Fase 1-- 2015 - Impostazione e avvio dell'evento (50%)

Fase 2 - 2016 - Predisposizione materiale vario (30%)

Fase 3 - 2017 - Predisposizione altri eventi (20%)

Finanziamento attività

Individuazione itinerari

Creazione di un gruppo di lavoro

Indicatori di risultato

Indicatori di risultato

Assegnazione compiti al personale dell'ufficio

Organizzazione ed avvio del servizio

Miglioramento del servizio

Indicatori di risultato

Creazione di un gruppo di lavoro

Organizzazione ed avvio del servizio

Miglioramento del servizio

Indicatori di risultato

Creazione di un gruppo di lavoro

Organizzazione ed avvio del servizio

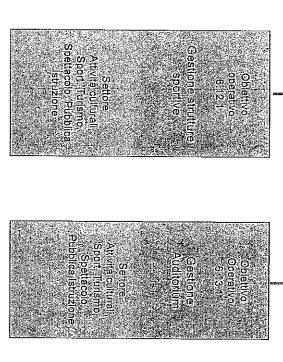
Finanziamento attività

Andrews and the second of the second of

OBIETTIVI STRATEGICI

- Gestione strutture sportive
- Gestione Auditorium

12. 13.



Fase 3 — 2017 — Manutenzione straordinaria
Tensiostatico (40%). Fase 2 - 2016 - Miglioramento gestione (30%) Fase 1- 2015 - Predisposizione atti (30%) Fasi:

Collaborazione società sportive Indicatori di risultato Creazione di un gruppo di lavoro Finanziamento attività

Fase 1 - 2015- Predisposizione atti - Regolamento (30%) Fasi:

Fase 2 – 2016 – Organizzazione del servizio (30%) Fase 3 - 2017 - Avviamento (40%)

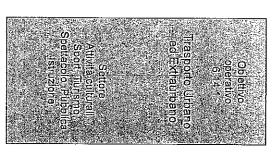
Miglioramento del servizio

Collaborazione associazioni culturali

Indicatori di risultato
Assegnazione compiti al personale dell'ufficio



OBIETTIVI STRATEGICI 14. Trasporti



©biettivo:pperativo:6//4/|| Trasporto:Urbarro:ed:Extraurbarro

Fasi: Fase 1- 2015 - Predisposizione atti (30%)

Fase 2 – 2016 – Miglioramento servizio (30%)
Fase 3 – 2017 – Manutenzione ed Acquisto scuolabus (40%)

Indicatori di risultato Creazione di un gruppo di lavoro

Organizzazione e miglioramento servizio

Finanziamento attività

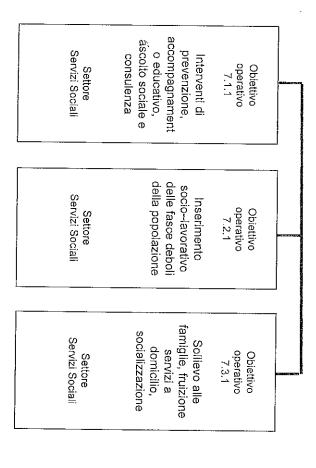
Area Strategica: SERVIZI SOCIALI



7° SETTORE- DOTT/SSA PIAZZESE CONCETTA

OBIETTIVI STRATEGICI- 2015

- Interventi di prevenzione, accompagnamento educativo, ascolto sociale e consulenza
- N Inserimento socio – lavorativo delle fasce deboli della popolazione
- ω Sollievo alle famiglie, fruizione servizi a domicilio, socializzazione.





Obiettivo operativo 7.1.1

Interventi di prevenzione, accompagnamento educativo, ascolto sociale e consulenza

Prosecuzione Progetto emergenza povertà. servizio asilo nido. distrettuale per avvio Pac infanzia I riparto-Richiesta finanziamento pac infanzia 2 riparto. Attivazione procedure gara di appalto

Prosecuzione e completamentoProgetto"Vola verso obiettivo lavoro2^annualità(50%). Prosecuzione inserimenti lavorativi SUP(servizi di utilità pubblica) e pubblicazione nuova graduatoria. bando entro il 30 novembre 2015 per

Indicatori di risultato Collaborazione con altri Enti per la gestione progetti attivati e controllo attività progettuali

Inserimento socio-lavorativo delle fasce deboli della

Obiettivo operativo 7.2.1

2015 -

popolazione

Terzo Settore per l'esecuzione dei programmi Attivazione e collaborazione con Enti Terzi e

Indicatori di risultato



Obiettivo operativo 7.3.1 Sollievo alle famiglie, fruizione servizi a domicilio, socializzazione

2015 – Richiesta finanziamenti PAC anziani 2 riparto. Prosecuzione procedure per attivazione servizio ADI e PAC anziani 1 riparto.

Indicatori di risultato Collaborazione con altri Enti per la gestione progetti attivati e controllo attività progettuali





obiettivi strategici ecologia

7.	ŷ	Ç	<u>4</u> 2	င့်ခ	Ŋ	; 1
Bando Comiego	Convenzione Comiego	Piano Comunale Amianto	Inizio Realizzazione della prima isola ecologica	Piano Aro inizio relazione	Predisposizione di gara per la raccolta degli indumenti usati.	Convenzione Corepla per a raccolta plastica.

Piano Comunale Amianto Convenzione Comiego Bando Comiego

	VIIII Settore	Convenzione con la corepla per il conferimento della piastica	Objettivo operativo 8.1.1
	VIII Settore	Predisposizione gara per la raccolta a pagamento degli indimenti usati con una previsione di entrata di 615.000	Obiettivo operativo 8,112
VIII * Seitore		inizio studi per la predisposizione del plano Aro nella prima fase verià completata la reazione illustrativa	Objettivo operativo 8.11,8
VIII*Settore	livellamento dell'area la recinzione e la piantumazione degli piantumazione	Réalizzazione della prima isola ecologica in c/de Planazzo, l'intervento anche se non completabile sentro l'ambo verra portato in condizioni di realizzare il	Objettivo operativo 8.1.4
amano. Vill'Settore	necessari per Vinizio del censimento	in attuazione delle linee guida fornite della regione verrà costituito fufficio amianto e si predisporranno tutti gli atti	Objettivo (8.1.5
WIII Settore		Verra riformulata la convenzione per la raccolta della carta e cartone in modo di avere un maggiore introito	Obietivo operativo
VIIIsetos	famiglie, in mode di aumentare la raccolta produtre	Sicompileranno le schede per la partecipazione al bando della comiego, al fine di ottenere grans del contenere grans del contenere da prattone da distributo a fia	Objettivo operativo



OBIETTIVI STRATEGICI Autoparco

Gara per l'affidamento del servizio manutenzione e ricambi mezzi

Affidamento del servizio assicurazioni

Programma di controllo sui consumi e manutenzione dei mezzi

manutenzione dei l'espletamento del servizio di Objettivo 8.2.1 Gara per operativo ⊸gara pubblica per operativo 8.2.2 Objetlivo rispett o agli anni ne del mezzi l'assicurazio risparmio di precedenti 10,000,00 circa e con un

> Oblettivo operativo 8.2.3

In attuazione del regolamento gestione mezzi, verranno effettuati del monitoraggi mirati al consumo e alla manutenzione dei mezzi in modo da ridurre i costi ed aumentare tefficienza





OBIETTIVI STRATEGICI Protezione Civile

- Rischio Idrogeologico intervento Piazza Padre Pio
- Verifica rischio di vulnerabilità delle strutture pubbliche e private
- Piano Comunale Amianto

Obiettivo
Operativo
Aperativo
8.3.1
Variante per
completamento
intervento di
rischio idraulico su
plazza padre Pio
progetto 1875R

Objettivo
Operativo
8:3:2
contifermento
all'entrata in
vigore della
nuova
ordinanza di
prevenzione
sigmica W293,
si procede ra
alla venifica di
vulnerabilità
degli edifici
privati che ne
faranno

richiesta.

Obiettivo operativo 8:3:4
In coesione con l'ufficio ecologia si valuteranno i rischi amianto da inserire nel piano comunale Amianto



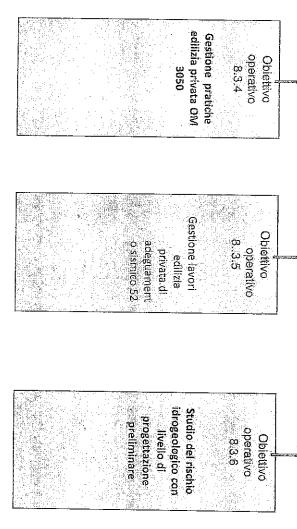
OBIETTIVI STRATEGICI PROTEZIONE Civile

Istruzione dei progetti Frivati finanziati con gli interventi OPCM 52

Lavori edilizia privata finanziati con l'OM 3050

Studio rischio idrogeologico

On On





OBIETTIVI STRATEGICI gestione verde

Discerbamento di tutta l'area urbana

Disserbamento dell'area discerbatani

Potatura degli alberi di Arancio nel C.U.

						₽C.	con l'ausilio dei	dell'area urbana	Discerbamento	8.5.	operativo	Obiettivo
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		が、日本のでは、「大きない」というできます。 「「「大きない」というできます。 「「大きない」というできます。 「「「大きない」というできます。 「「「大きない」というできます。 「「「大きない」という		diserpate	delle ance	diserbatura	Trattamento di		8 5	operativo	Objetlivo
			zeid	anarı	alber	dirett	affi	Potati			©	

Obiettivo operativo -8,5,3

Potatura tramite affidamento di tutti gli alberi di arance amari nellevie e piazze del C.U.

OBIETTIVI STRATEGICI gestione verde

Discerbamento di tutta l'area urbana

Disserbamento dell'area discerbatani

Potatura degli alberi di Arancio nel C.U.

Objettivo operativo 8.5.1

Oblettivo operativo 8.5.2

4664

Discerbamento dell'area urbana con l'ausilio dei SUP

Trattamento di diserbatura delle aree diserbate

> Obiettivo operativo 8.5.3

Potatura tramite affidamento diretto di tutti gli alberi di arance amari nelle vie e piazze del C.U

Obiettivo operativo 8.1.1

plastica Convenzione con la Corepla il Conferimento della

-asi

adempimento convenzione della Corepla e suo successivo Predisposizione dell'atto di delleba per la

> platica Maggiore introito sul conferimento della Indicatori di risultato

Objettivo operativo 8.1.2

. Predisposizione gara per la raccolta a pagamento degli indimenti usati con una previsione di entrata di e. 5000,00

gara per l'affidamento a rialzo della raccolta di indumenti usati Fasi: Predisposizione bando e disciplinare di

> Introito di circa €. 5.000,00 . Indicatori di risultato

Obiettivo operativo 8.1.3

lase verrà completata la relazione illustrativa Inizio studi per la predisposizione del piano Aro nella prima

Relazione indroduttiva per la realizzazione del piano Aro da Completarsi entro Marzo.

Indicatori di risultato

Necessario per la nuova gara della raccolta.

Obiettivo operativo 8.1.4

portato in condizioni di realizzare il livellamento dell'area la l'intervento anche se non completable entro l'anno verra Realizzazione della prima isola ecologica in c/da Planazzo. recinzione e la piantumazione degli alberi

dei SUP livellamento dell'area, da eseguirsi con lausilio Recinzione , piantumazine degli alberi e

Indicatori di risultato

migliorare la differenziata

Realizzazione di un'isola Ecologica per

Objettivo operativo 8,1.5

costituito l'ufficio amianto e si predisporranno tutti gli atti

necessari per l'Inizio del censimento amianto

in attuazione delle linee guida fornite della regione verrà

successiva predisposizine del piano guida per il censimento delle aree interessate di elementi contenenti amianto e Adozione con delibera Comunale delle linee

Indicatori di risultato

Ripulire il territorio dell'amianto

Oblettivo operativo 8.1.6

Verrà riformulata la convenzione per la raccolta della carta e cartone in modo di avere un maggiore introlto

Fasi:

una maggiore entrata dalla differenziata Revisione della convenzione comieco per la

raccolta della carta e cartoni, e convenzione con la ditta Rio La cognata, in modo di assicurare

concessione graduita di contenitori per la carta Partecipazione al Bando Comiego per la

Si compileranno le schede per la partecipazione al bando

della comiego, al fine di ottenere graffs del

contenitori per carta e cartone da distribuire alle-ramiglie, in modo di aumentare la raccotta

produrre meno differenziata

Obletilvo operativo 8.1.7

Indicatori di risultato

cartone Maggiore introito sullka differenziata carta e

Indicatori di risultato

nella carta. Ridurre la presenza di fattori estranei di plastica

Obiettivo operativo 8.2.1
Gara per l'espletamento del servizio di manutenzione

Fasi:

Determina di affidamento del servizio alla ditta
aggiudicataria

Maggior controllo sulla spese della

Indicatori di risultato

manutenzione mezzi

Objettivo operativo 8.2.2

Bara pubblica per l'assicurazione dei mezzi con un rispannio di circa €. 10,000,00 rispett o agli anni precedenti

rassi. Gara a procedürə aperta per l'assicurazione mezzi

Indicatori di risultato Risparmio di olre 10.000 €.

Obiettivo operativo 8.2.3

In attuazione del regolamento gestione mezzi, verranno effettuati del monitoraggi mirati al consumo e alla manutenzione dei mezzi in modo da ridurre costi ed aumentare l'efficienza

Fasi:
Adozione di una scheda giornaliera di verifica sulle condizioni dei mezzi e loro manutenzione.

Indicatori di risultato Mantenere mezzi più efficienti

Variante per il completamento intervento di rischio idrogeologico su plazza Padre Pio progetto 187 SA. Oblettivo operativo 8.3.1

Definizione variante Intervento Via Gonzaga

Miglioramento della raccolta idraulica

Indicatori di risultato

vulnerabilità degli edifici privati che ne faranno richiesta con riferimento all'entrata in vigore della nuova ordinanza di prevenzione sismica M293, si procederà alla verifica di Obiettivo operativo 8.3.2

> Ördinanza 293 miglioramento sismico edifici Privati e 1888 1888 1888 Pubblici

> > Predisposizione bando nuova Ordinanza. Indicatori di risultato

Obiettivo operativo 8.3.3

Piano Comunale Anmianto.

In coesione con l'ufficio ecologia si valuteranno i fischi amianto da Inserire nel piano Comunale Amianto

> presentato istanza Censimento degli edifici che hanno Indicatori di risultato

Objettivo operativo 8.3.4 Gestione pratiche edilizia privata OM 3050

Fasi: Verifica avanzamenti lavori pratiche 3050

Obiettivo oberativo 8.3.5 Gestione lavori edilizia privata di adeguamento sismico 52

Fasi: listruttoria istanze om 52

Obiettivo operativo 8.3.6

Studio de Irischio idrogeologico con livello di progettazione

Fasi:
Schede di rilevamento idraulico per l'eliminazione del rischio

Indicatori di risultato Definizione delle pratiche ammesse a finanziamento

Indicatori di risultato

Istruttoria pratiche ammesse a contributo OM 52.

Indicatori di risultato Finanziamenti rischio Idraulico C.U

Objettivo operativo 8.5.1
Discerbamento dell'area urbana con l'ausilio dei Sup
Objettivo operativo 8.5.2
Frattamento di diserbatura delle aree diserbate

Fasi:pulizia dell'area urbana

Indicatori di risultato Pulizia dell'inera area urbana

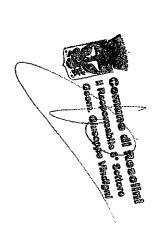
Fasi:tratatmento dell'area discerbata nel mese di dicembre/gennaio

Indicatori di risultato Cercare di eliminare la vegetazione selvaggia nel C.U.

Obiettivo operativo 8.5.3 Potatura tramite affidamento diretto di tutti gli alberi di arance amari nelle vie e piazze del C.U

Fasi: Potatura entro dicembre degli alberi del C.U Arance

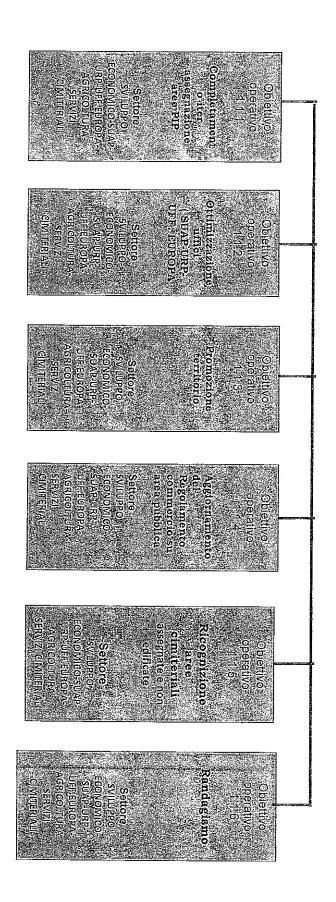
> Indicatori di risultato Un paese più vivibile



નલલ4.50 જ

OBIETTIVI STRATEGICI

- Completamento iter assegnazione aree PIP
- Ottimizzazione uffici (SUAP-URP- UFF. EUROPA)
- Promozione territorio Avvio tavolo tecnico
- Aggiornamento del Regolamento Comunale commercio su area pubblica
- Ricognizione aree cimiteriali assegnate e non edificate
- Randagismo



The second secon

Fasi

Fase 1

Convocazione ditte per assegnazione definitiva aree

Indicatori di risultato

Ricognizione atti PIP per definizione per unità urbanistiche di intervento

Fase 1

Fasi

 Implementazione e potenziamento Suap;
 Monitoraggio livello di comunicazione interna ed esterna;

Indicatori di risultato

- -Formazione del personale incaricato del Suap;
 Trasmissione questionari ai respli di Settore;

Fasi

Fase 1

Costituzione tavolo tecnico

Fase 2 Programmazione attività

Indicatori di risultato

- Incontri di concertazione tra Settore Sviluppo Economico e Settore Turismo

Il Responsative del Servizio Westerna Francisco

Objettivo opeiativos (14)
Aggiornamento del Regolamento Comunale
Commercio su area pubblica:

as

Fase 1- Ricognizione atti di modifica al Regolamento Comunale commercio su area pubblica

Indicatori di risultato

Richiesta pareri ai settori IV- V - e ASP

Obelino operativo j. 15 Ricognizione areg cimiteriali assegnate e non edificate

Fasi:

Fase 1- Individuazione delle aree cimiteriali assegnate e non edificate

Indicatori di risultato

Ricognizione presso il settore urbanistica dei progetti presentati dai concessionari.

Fasi:

Fase 1 - Avvio censimento cani randagi

Fase 2 - Programma di sterilizzazione e reimmissione sul territorio

Indicatori di risultato

Organizzazione ei n sinergia con Polizia Municipale , ASP-Servizio Veterinario e Ass.ni Animaliste locali , per censimento . Campagna di sensibilizzazione per problematiche sul randagismo

"Ageth Light del Servicio