



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 1 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Piano delle performance/P.d.O Del Comune di Monterosso Almo (RG)

2024

(Articolo 10, comma 1, lettera a, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

**Indice**

Premessa.....	3
1.0 Il Comune di Monterosso Almo	5
1.1 Contesto esterno.....	6
1.2 Contesto interno	7
2.0 Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance	8
2.1 Definizione di “Performance”	8
2.2 Parametri e indicatori di valutazione.....	9
2.3 I soggetti della performance	11
2.4 Ciclo di gestione della performance	12
2.5 Gli stakeholder	12
3.0 Definizioni	14
4.0 Le Aree del Comune.....	16
5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi	17
Area Vigilanza, Turismo, dei Servizi Sociali, Culturali, Sport, Spettacolo e Scolastici	17
Area Affari Generali e Risorse Umane	21
Area delle Opere Pubbliche	24
Area Assetto del Territorio	24
Area Economica e Finanziaria.....	27
5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali.....	31
Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali.....	34

**Premessa**

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 e s.m.i., attraverso il quale il Comune di Monterosso Almo esplicita gli indirizzi e gli obiettivi *strategici* ed *operativi*, con relativi indicatori e target, per la valutazione della performance.

La finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo triennio, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini.

Tutti i documenti, le finalità, i risultati previsti dal piano, saranno pubblicati nel sito istituzionale del Comune di Monterosso Almo– www.comune.monterossoalmo.gov.it.

I documenti quali:

- Il DUP (Documento Unico di Programmazione) presentato al Consiglio entro il 31 Luglio di ciascun anno, per le conseguenti deliberazioni;
- L'eventuale nota di aggiornamento del DUP da presentare al Consiglio entro il 15 Novembre di ogni anno, per le conseguenti deliberazioni;
- Lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario, da presentare al Consiglio entro il 15 Novembre di ogni anno. *(A seguito di variazioni del quadro normativo di riferimento la Giunta aggiorna lo schema di delibera di bilancio di previsione in corso di approvazione unitamente al DUP);*
- Il Piano degli indicatori di bilancio presentato al Consiglio unitamente al bilancio di previsione ed al Rendiconto sulla gestione;
- Lo schema di delibera di assestamento del bilancio, comprendente lo stato di attuazione dei programmi ed il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio
- Le variazioni di Bilancio;
- Lo schema di rendiconto sulla gestione, che conclude il sistema di bilancio dell'Ente, da approvarsi da parte del Consiglio entro il 30 Aprile dell'anno successivo all'esercizio di riferimento;
- Le delibazioni degli organi comunali (Giunta e Consiglio);

Che il Comune di Monterosso Almo adotta, sono da considerarsi pienamente compatibili con **il Piano della Performance** (Approvato dalla Giunta consequenzialmente all'approvazione del Bilancio – Prima Giunta utile dopo la delibera di approvazione del bilancio finanziario di Previsione da parte del Consiglio) e costituiscono quanto previsto



relativamente agli indirizzi strategici emanati dal Consiglio Comunale quale organo di indirizzo politico amministrativo.

In particolare, le deliberazioni sopra menzionate assumono valore pregnante qualora il suddetto Piano delle Performance non sia approvato nei termini prescritti.

Il Piano della performance sviluppa i seguenti contenuti:

- a) Presentazione e sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni (*chi siamo, cosa facciamo, come operiamo*);
- b) Identità (*l'amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione*);
- c) Albero della performance (*rappresentazione sintetica delle aree strategiche e relativi impatti e obiettivi*);
- d) Analisi del contesto interno e del contesto esterno (funzionale anche alla individuazione degli stakeholder interni ed esterni e relativi fabbisogni);
- e) Obiettivi strategici ed obiettivi operativi (esplicitazione di indicatori, target e "cascata" degli obiettivi in relazione ai diversi livelli organizzativi e orizzonte temporale di riferimento sia triennale sia annuale);
- f) Gestione e miglioramento del ciclo della performance (fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano, coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance).

Un requisito essenziale affinché il Piano risponda al fondamentale principio della trasparenza, oltre alla sua pubblicazione, è la sua comprensibilità, sia in termini di linguaggio che di impostazione, anche nei confronti degli stakeholder esterni.

Pertanto, tale documento, a differenza degli altri strumenti di pianificazione e programmazione, non si configura come un documento a prevalente valenza interna ma finalizzato anche alla comunicazione esterna.



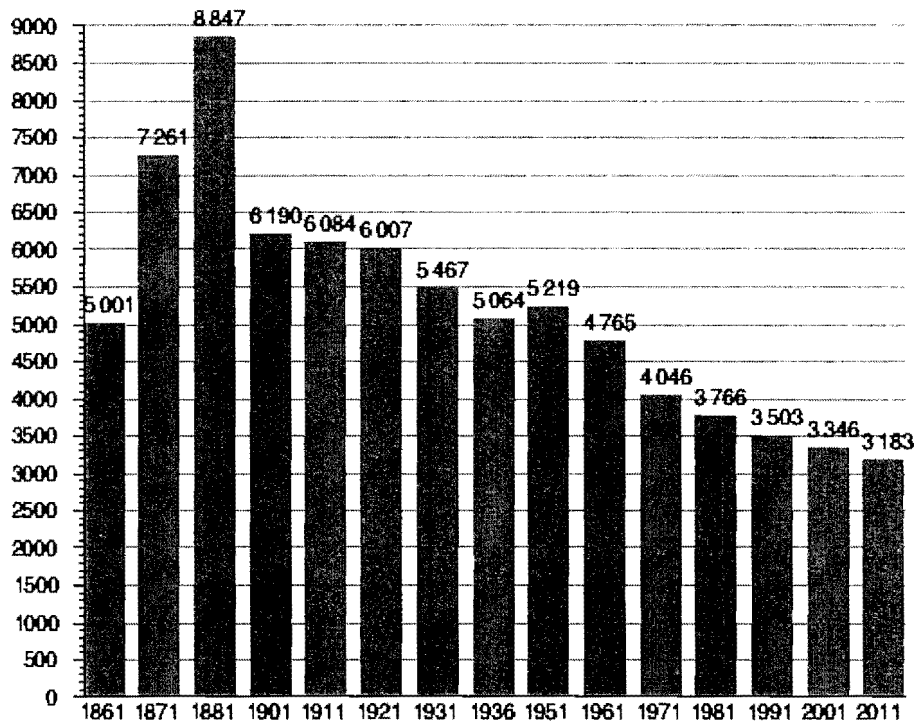
1.0 Il Comune di Monterosso Almo

Monterosso Almo è un comune del Libero consorzio comunale di Ragusa in Sicilia.

La cittadina fa parte del circuito dei borghi più belli d'Italia.

Monterosso Almo dista 28 chilometri da Ragusa ed è uno dei tre comuni montani della provincia. È il comune più a nord della provincia di Ragusa, inoltre è il secondo comune meno abitato della provincia dopo Giarratana. Sorge sui Monti Iblei a pochi chilometri dalla vetta di Monte Lauro.

A seguire l'evoluzione demografica della popolazione di Monterosso Almo sino al 2011.





1.1 Contesto esterno

L'economia monterossana si dedica quasi esclusivamente sull'agricoltura e sull'allevamento. Il territorio presenta una buona produzione di cereali, mandorle, nespole, noci, fichi, olive e ciliegie. Dall'allevamento di bovini e ovini, si ricava una buona produzione di formaggio pecorino.

Sono diverse a Monterosso Almo le manifestazioni di cultura: il Concorso di poesia "Luigi Blundo" organizzato dalla Biblioteca Comunale "Giorgio La Pira" di Monterosso Almo; il Concorso "Questa storia la racconto io" organizzato dalla Biblioteca Comunale.

Monumenti e luoghi d'interesse

Architetture religiose:

- Basilica di San Giovanni Battista
- Arcipretura Chiesa Madre Maria Santissima Assunta, monumento nazionale e basilica minore;
- Santuario diocesano dell' Addolorata;
- Chiesa di Sant'Anna.

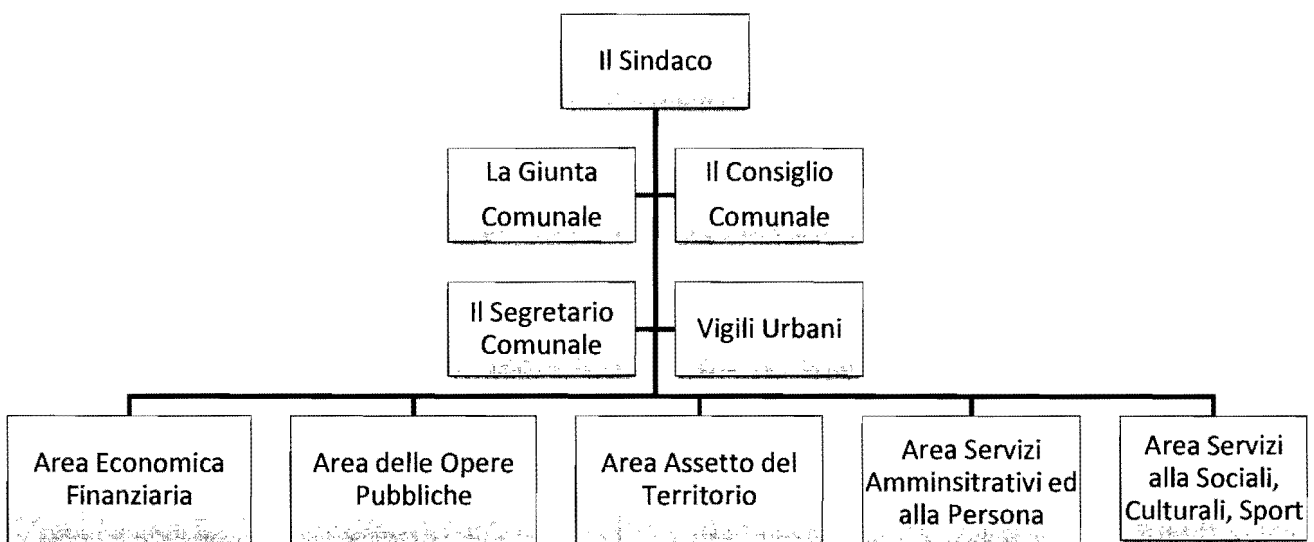
Architetture civili

- Palazzo Cocuzza, edificio tardo barocco;
- Casa palazzata Barone Burgio;
- Fontana pubblica del 1894;
- Palazzo Barone Noto (o Palazzo Noto), antico palazzo appartenuto alla famiglia Noto di Monterosso Almo parzialmente distrutto dal terremoto del 1693, ricostruito tra il XIX e il XX secolo con un diverso stile.



1.2 Contesto interno

Organigramma dell'Ente



• Area Vigilanza e dei Servizi Sociali, Culturali, Sport, Spettacolo e Scolastici	➤ Dr.ssa Palmina Papa Vizzini
• Area dei Servizi Amministrativi ed alla Persona	➤ Dr.ssa Maddalena Caruso
• Area delle Opere Pubbliche	➤ Arch. Sofia Berritta
• Area Assetto del Territorio	➤ Arch. Sofia Berritta
• Area Economica e Finanziaria	➤ Dr.ssa Maria Rita Morello

- Personale
- Indicatori finanziari ed economici generali
- Dati di bilancio
- Strutture e mezzi operativi
- Caratteristiche distintive dell'organizzazione



2.0 Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance

2.1 Definizione di “Performance”

La “performance” rappresenta il parametro in base al quale si misura, valuta e premia l’ottimizzazione del lavoro pubblico.

Il Comune di Monterosso Almo valuta la performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso, ai Servizi in cui si articola, ai dirigenti ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai dirigenti.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa viene svolta dal Nucleo di Valutazione.

La performance organizzativa fa riferimento ai Servizi dell’Ente e tiene conto dei seguenti aspetti:

- a) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) attuazione di piani e programmi, ovvero 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;
- c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



2.2 Parametri e indicatori di valutazione

I parametri di valutazione dei Servizi sono rappresentati dai seguenti elementi:

- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance: che come indicatore quantitativo assume la percentuale di raggiungimento prefissato;
- b) Rispetto delle procedure di lavoro: certificazione di qualità e carta dei servizi;
- c) Impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction): che come indicatore qualitativo assume l'indagine di customer all'interno della procedura di qualità.

Per "performance" del singolo si intende il dovere del lavoratore, sia come singolo, sia come componente di un ufficio, di svolgere il lavoro con impegno, capacità ed intensità tali da ottenere il massimo risultato. Questa viene valutata per:

1) Responsabili di Area

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa viene svolta dal Nucleo di Valutazione ed è collegata a:

- Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- Dalla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (*In sede di prima applicazione, tale elemento avrà un valore marginale, attesa il valore innovativo e sperimentale della metodologia di valutazione introdotta*).

2) Dipendenti

La misurazione e la valutazione svolta dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate a:



- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di valutazione del Comune di Monterosso Almo può essere integrato dagli ulteriori seguenti sistemi di controllo interno:

1. Controllo di gestione teso a misurare l'efficienza, l'efficacia, l'economicità dell'ente;
2. Sistema della Qualità, allocato nella Direzione Generale, teso a misurare la qualità delle procedure gestite e la customer satisfaction;
3. Rating teso a misurare l'affidabilità finanziaria dell'Ente

Gli Uffici che gestiscono i suddetti controlli interni sono parte attiva della gestione; hanno, in particolare, il compito di fornire agli organi di vertice, anche politici, le informazioni necessarie per migliorare la gestione ed i processi organizzativi, decisionali e di controllo.



2.3 I soggetti della performance

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance (articolo 10, comma 1, lettera a, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.) mentre, il consiglio comunale è l'organo deputato ad approvare il DUP (Documento Unico di Programmazione) ed i correlati previsti dal Sistema di Contabilità Armonizzata.

La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance (Relazione sulla Performance) presentato dal Nucleo di Valutazione entro il mese di aprile dell'anno seguente alla valutazione.

La Giunta Comunale è l'organo che definisce annualmente il piano degli obiettivi, all'allocatione ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i dirigenti.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali.

Per l'esercizio delle sue funzioni, il Nucleo di Valutazione può avvalersi del supporto dell'attività della Struttura Tecnica Permanente (S.T.P.)

Il Nucleo di Valutazione è composto da due esperti esterni all'Ente, dal Segretario Generale, che lo presiede.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

La Struttura Tecnica Permanente di supporto al Nucleo di Valutazione può avvalersi di tutti gli Uffici dell'Ente.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:



- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi del C.C.N.L. vigente;
- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e dell'articolo 9 del presente regolamento,
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili d'Area, Unità Operative/Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

I Responsabili degli Uffici sono chiamati a valutare, secondo schemi e parametri, definiti all'interno del Regolamento stralcio degli uffici e dei servizi - disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance, approvati dalla Giunta, i dipendenti loro assegnati e a trasmettere al Nucleo di Valutazione tali valutazioni

2.4 Ciclo di gestione della performance

A monte di questo ciclo di gestione della performance c'è l'approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano della Performance dal quale deriva il sistema di misurazione della performance

Partendo dal programma elettorale, ed in particolare dalle linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare durante il mandato politico amministrativo, viene approvata annualmente la Relazione Previsionale e programmatica dalla quale discendono:

- Definizione ed assegnazione di obiettivi valori attesi di risultato ed indicatori;
- Collegamento tra obiettivi ed allocazione di risorse;
- Monitoraggio in corso ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della Performance e Utilizzo sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati.

2.5 Gli stakeholder



Quindi in questa ottica diventa fondamentale definire i soggetti portatori di interesse, rispetto all'azione del Comune: i cosiddetti stakeholder. In questo contesto faremo riferimento all'individuazione degli stakeholder individuati, che sono

- Anziani
- Associazioni no profit
- Cittadini
- Disabili
- Disoccupati
- Donne
- Enti locali
- Famiglie
- Giovani
- Gruppi di pressione
- Immigrati
- Imprese e associazioni di impresa
- Imprese ed enti partecipati del Comune
- Istituzioni scolastiche e universitarie
- Occupati
- Sistema bancario-finanziario
- Sistema interno
- Sistema istituzionale
- Studenti

Il coinvolgimento degli stakeholder avverrà usualmente con le stesse modalità adottate attraverso lo strumento della rendicontazione sociale: sito web, incontri specifici, forum.



3.0 Definizioni

Il Piano della Performance è integrato dalla Relazione Previsionale e Programmatica e in particolare si assumono come elementi fondanti del piano:

OBIETTIVI. Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che si intendono raggiungere sono individuati nel Piano della performance, di carattere triennale ed aggiornato annualmente. Gli obiettivi assegnati sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti; condivisi; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

ALLOCAZIONE DI RISORSE in sede di definizione ed approvazione del bilancio vengono allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento di determinati obiettivi

MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal segretario generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche, sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del d.lgs. n. 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal d.lgs. n. 267/2000, artt. 196 e ss.

La valutazione della performance dell'Ente, dei Servizi e dei dirigenti/responsabili degli uffici è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta

SISTEMA PREMIANTE Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal CCDI e dalle norme interne in materia.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente si avvale di strumenti come il piano della trasparenza, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

VALORIZZAZIONE del merito e metodi di incentivazione. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 15 di 35

PdP Rev. 0

29/04/2024

selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA Dopo l'armonizzazione degli indicatori relativi al Sistema qualità e del controllo di gestione, e la definizione della carta dei servizi, il Sistema si intenderà migliorato se risponderà agli obiettivi (annuali) che la Giunta Comunale assegnerà a Dirigenti/Responsabili degli Uffici.

.

.

.

.

.

.

.

.



4.0 Le Aree del Comune

N°	AREA	Dirigente Responsabile
1	Area Vigilanza, Turismo, dei Servizi Sociali, Culturali, Sport, Spettacolo e Scolastici (Servizi Sociali/Asilo Nido, Biblioteca, Servizi Scolastici, Ufficio Cultura e Turismo, Museo,)	➤ Dr.ssa Palmina Papa Vizzini
2	Area Affari Generali e Risorse Umane (Servizi di Supporto agli Organi Istituzionali, Servizio Segreteria/Protocollo Ufficio Personale, Servizio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Statistico Ufficio Legale e Contenzioso).	➤ Dr.ssa Maddalena Caruso
3	Area delle Opere Pubbliche (Servizio Opere Pubbliche, Manutenzione, Servizio Protezione Civile).	➤ Arch. Sofia Berritta
4	Area Assetto del Territorio (Servizio Assetto del Territorio, Servizio Ecologia ed Ambiente, Sportello Unico Attività Produttive).	➤ Arch. Sofia Berritta
5	Area Economica e Finanziaria (Servizio Tributi/Contratti, Servizio Finanza e Contabilità, Ufficio Personale Parte Economica, Ufficio Economato, Ufficio Fatturazione, Servizio IVA, Inventario, Patrimonio)	➤ Dr.ssa Maria Rita Morello

**5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi**

Area		Responsabile
Area Vigilanza, Turismo, dei Servizi Sociali, Culturali, Sport, Spettacolo e Scolastici		> Dr.ssa Palmina Papa Vizzini
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Individuali</i>		<i>Peso</i>
01	Mantenimento del servizio di refezione scolastica	20 %
02	Svolgimento di eventi per la promozione della cultura e del territorio	20 %
<i>Obiettivi Organizzativi</i>		<i>Peso</i>
03	Azioni volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione ai servizi erogati	20 %



Codice Obiettivo strategico	01
Descrizione obiettivo strategico	
Mantenimento del servizio di refezione scolastica	
Codice Obiettivo Operativo	01.01
Descrizione obiettivo operativo	
Garantire il servizio di refezione scolastica agli alunni delle scuole	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dr.ssa Palmina Papa Vizzini	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Barresi Maria	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">Redazione del bando e del capitolato d'appalto per la fornitura del servizio di refezione scolastica
TARGET	
Affidamento del servizio alla ditta aggiudicataria ed avvio del servizio entro il 15/07/2024 per l'A.S. 2024/2025	
Peso Obiettivo	20 %



Codice Obiettivo strategico	02
Descrizione obiettivo strategico	
Svolgimento di eventi per la promozione della cultura e del territorio	
Codice Obiettivo Operativo	02.01
Descrizione obiettivo operativo	
Organizzazione e svolgimento della sagra del Pane	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dr.ssa Palmira Papa Vizzini	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Concetta Giaquinta	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">Predisposizione degli atti amministrativi necessari
TARGET	
Svolgimento degli eventi programmati entro 31/08/2024	
Peso Obiettivo	20 %



Codice Obiettivo strategico	03
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione ai servizi erogati	
Codice Obiettivo Operativo	03.01
Descrizione obiettivo operativo	
Progettazione, somministrazione ed analisi di un questionario di Customer Satisfaction relativo al servizio di refezione scolastica	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dr.ssa Palmina Papa Vizzini	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Daniela Dibenedetto - Fratantonio Rosario	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	• N° questionari somministrati/N° utenti del servizio
TARGET	
Analisi dei dati relativamente ai questionari di Customer Satisfaction entro il 31/12/2024	
Peso Obiettivo	20 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 21 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Area		Responsabile
Area Affari Generali e Risorse Umane		> Dr.ssa Maddalena Caruso
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Individuali</i>		<i>Peso</i>
04	Azioni di semplificazione e digitalizzazione delle procedure e dei processi, sviluppo dei sistemi organizzativi, di recruiting ed empowerment delle competenze nell'ambito del P.N.R.R.	30 %
<i>Obiettivi Organizzativi</i>		<i>Peso</i>
05	Gestione e coordinamento delle attività propedeutiche per il corretto svolgimento delle elezioni europee 2024	30 %



Codice Obiettivo strategico	04
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di semplificazione e digitalizzazione delle procedure e dei processi, sviluppo dei sistemi organizzativi, di recruiting ed empowerment delle competenze nell'ambito del P.N.R.R.	
Codice Obiettivo Operativo	04.01
Descrizione obiettivo operativo	
Affidamenti delle procedure nell'ambito del P.N.R.R.	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Maddalena Caruso	Risorse economiche previste dal P.N.R.R.
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
-	Risorse strumentali in dotazione all'area
INDICATORE (unità di misura)	Predisposizione degli atti per l'affidamento delle procedure
TARGET	
Completamento di tutte le procedure di affidamento entro il 31/12/2024	
Peso Obiettivo	30 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 23 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	05
Descrizione obiettivo strategico	
Gestione e coordinamento delle attività propedeutiche per il corretto svolgimento delle elezioni europee 2024	
Codice Obiettivo Operativo	05.01
Descrizione obiettivo operativo	
Predisposizione degli atti ed avviamento delle procedure per il corretto svolgimento delle elezioni europee	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Maddalena Caruso	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Rosaria Burgio - Antonina Nigro - Giuseppe Primavera - Armando Amato	-
INDICATORE (unità di misura)	• Rispetto dei tempi previsti per lo svolgimento delle elezioni
TARGET	
Completamento delle attività propedeutiche per lo svolgimento delle elezioni europee entro il 07/06/2024	
Peso Obiettivo	30 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 24 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Area		Responsabile
Area delle Opere Pubbliche Area Assetto del Territorio		> Arch. Berritta Sofia
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Individuali</i>		<i>Peso</i>
06	Azioni di adeguamento infrastrutturale ed efficientamento energetico degli immobili comunali	30 %
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Organizzativi</i>		<i>Peso</i>
07	Azioni di efficientamento dei servizi erogati al cittadino	30 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 25 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	06
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di adeguamento infrastrutturale ed efficientamento energetico degli immobili comunali	
Codice Obiettivo Operativo	06.01
Descrizione obiettivo operativo	
Avvio delle procedure per affidamento dei lavori da eseguirsi presso l'auditorium comunale	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
> Arch. Sofia Berritta	Euro
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Geom. Giuseppe Buccheri Sig.ra Cosima Dibenedetto	-
INDICATORE (unità di misura)	Predisposizione di tutti gli atti propedeutici
TARGET	
Predisposizione di tutti gli atti propedeutici per l'avvio dei lavori entro il 31/12/2024	
Peso Obiettivo	30 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance


Pag. 26 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	07
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di efficientamento di servizi al cittadino	
Codice Obiettivo Operativo	07.01
Descrizione obiettivo operativo	
Avvio dello sportello S.U.E. (Sportello Unico Edilizia)	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
➤ Arch. Sofia Berritta	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Barone Andrea - Noto Lucia - Cosimo Dibenedetta	-
INDICATORE (unità di misura)	Attivazione della Piattaforma informatica
TARGET	
Implementazione di una Piattaforma digitale per l'inserimento delle pratiche edilizie entro il 31/12/2024	
Peso Obiettivo	30 %

 Comune di Monterosso Almo	Piano delle Performance	Pag. 27 di 35	
		PdP	Rev. 0
		29/04/2024	

Area		Responsabile
Area Economica e Finanziaria		> Dott.ssa Maria Rita Morello
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Individuali</i>		<i>Peso</i>
08	Adeguamento ed aggiornamento della regolamentazione dell'Ente	20 %
09	Azioni di Efficientamento delle entrate Comunali	20 %
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
<i>Obiettivi Organizzativi</i>		<i>Peso</i>
10	Azioni di Efficientamento relativamente al miglioramento delle tempistiche di pagamento dei creditori	20 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 28 di 35

PdP Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	08
Descrizione obiettivo strategico	
Adeguamento ed aggiornamento della regolamentazione dell'Ente	
Codice Obiettivo Operativo	08.01
Descrizione obiettivo operativo	
Revisione del Regolamento del servizio economato	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dott.ssa Maria Rita Morello	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Iacono Rosaria	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">Predisposizione della bozza di delibera e del contenuto del Regolamento
TARGET	
<ul style="list-style-type: none">Trasmissione agli organi competenti (Consiglio Comunale) per successiva approvazione entro il 31/12/2024	
Peso Obiettivo	20 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 29 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	09
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di Efficientamento delle entrate Comunali	
Codice Obiettivo Operativo	09.01
Descrizione obiettivo operativo	
Recupero evasione tributaria (ICI-IMU-TARI-Idrico)	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dott.ssa Maria Rita Morello	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Lo Nigro Gabriello - Carmelo Cultrera - Amato Cosima	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	Rapporto tra il N° di provvedimenti emessi relative alle annualità 2024 e 2023
TARGET	
Incremento del numero di provvedimenti di accertamento/ingiunzione ICI-IMU-TARI-Idrico nel 2024 rispetto al 2023	
Peso Obiettivo	20 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 30 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	10
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di Efficientamento relativamente al miglioramento delle tempistiche di pagamento dei creditori	
Codice Obiettivo Operativo	10.01
Descrizione obiettivo operativo	
Rispetto dei tempi medi di pagamento così come previsto dal D.L. n° 13 del 24/02/2023.	
Responsabile obiettivo	Risorse Finanziarie
Dott.ssa Maria Rita Morello	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Dibenedetto Giuseppina - Guzzardi Loredana	Risorse già in dotazione al servizio
INDICATORE (unità di misura)	Tempistica media di emissione dei mandati di pagamento 2024
TARGET	
Tempi medi di emissione dei mandati inferiori ai 30 gg.	
Peso Obiettivo	20 %

**5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali**

Aree coinvolte		Responsabile
• Area dei Servizi Amministrativi e dei Servizi Sociali		➤ Dr.ssa Palmina Papa Vizzini
• Area dei Servizi alla Persona e dei Servizi Culturali		➤ Dr.ssa Maddalena Caruso
• Area delle Opere Pubbliche		➤ Arch. Sofia Berritta
• Area Assetto del Territorio		➤ Arch. Sofia Berritta
• Area Economica e Finanziaria		➤ Dr.ssa Maria Rita Morello
Codice	Obiettivi Strategici Trasversali	
	<i>Obiettivi Organizzativi</i>	<i>Peso</i>
11	Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza	20 %
12	Efficientamento delle procedure amministrative dell'Ente	20 %



Codice Obiettivo strategico	11
Descrizione obiettivo strategico	
Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza	
Codice Obiettivo Operativo	11.01
Descrizione obiettivo operativo	
Attuazione delle semplificazioni contenute nel DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
<ul style="list-style-type: none"> > Dr.ssa Palmina Papa Vizzini > Dr.ssa Maddalena Caruso > Arch. Sofia Berritta > Dr. ssa Maria Rita Morello 	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
-	Risorse strumentali in dotazione presso gli uffici
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none"> • Trasmissione dei dati e dei documenti agli uffici preposti dell'Ente • Pubblicazione e monitoraggio sul sito internet dei file di pertinenza dell'area
TARGET	
Attuazione delle misure previste dal PTPCT entro il 31 Dicembre 2024	
Peso Obiettivo	20 %



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag.33 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Codice Obiettivo strategico	12
Descrizione obiettivo strategico	
Efficientamento delle procedure amministrative dell'Ente	
Codice Obiettivo Operativo	12.01
Descrizione obiettivo operativo	
Rispetto dei tempi medi di espletamento delle procedure amministrative relativamente all'area di competenza	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
<ul style="list-style-type: none">➤ Dr.ssa Palmina Papa Vizzini➤ Dr.ssa Maddalena Caruso➤ Arch. Sofia Berritta➤ Dott. Maria Rita Morello	
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
	Risorse strumentali in dotazione presso gli uffici
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">• Tempo medio intercorrente tra l'avvio e la conclusione del procedimento amministrativo
TARGET	
Completamento delle procedure amministrative entro il termine di 30 gg.	
Peso Obiettivo	20 %

**Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali**

Codice	Descrizione Obiettivi Organizzativi ed individuali
01	Mantenimento del servizio di refezione scolastica
02	Svolgimento di eventi per la promozione della cultura e del territorio
03	Azioni volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione ai servizi erogati
04	Azioni di semplificazione e digitalizzazione delle procedure e dei processi, sviluppo dei sistemi organizzativi, di recruiting ed empowerment delle competenze nell'ambito del P.N.R.R.
05	Gestione e coordinamento delle attività propedeutiche per il corretto svolgimento delle elezioni europee 2024
06	Azioni di adeguamento infrastrutturale ed efficientamento energetico degli immobili comunali
07	Azioni di efficientamento dei servizi erogati al cittadino
08	Adeguamento ed aggiornamento della regolamentazione dell'Ente
09	Azioni di Efficientamento delle entrate Comunali
10	Azioni di Efficientamento relativamente al miglioramento delle tempistiche di pagamento dei creditori
11	Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza
12	Efficientamento delle procedure amministrative dell'Ente



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 35 di 35

PdP

Rev. 0

29/04/2024

Per quanto riguarda gli obiettivi del Segretario Comunale, si rinvia alla Determina Sindacale n.....del....."

Il presente documento è stato elaborato dal Responsabile della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione delle performance sulla base degli obiettivi concertati tra l'Ente ed i Responsabili d'Area.

Il Responsabile della Struttura Tecnica Permanente

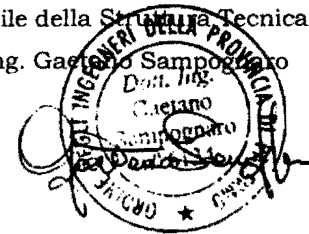
Ing. Gaetano Sampo

Dott. Ing.

Gaetano

Sampognaro

CAPI



Il Sig. Sindaco Dott. Salvatore Pagano: _____

Il Segretario Comunale: _____

Per presa visione ed accettazione:

Dott.ssa Maria Rita Morello

Arch. Sofia Berritta

Dott.ssa Palmira Vizzini

Dott.ssa Maddalena Caruso