

 Comune di Giarratana	Piano delle Performance	Pag. 1 di 34	
		PdP	Rev. 1
		Ottobre 2018	

Piano delle performance/P.d.O
Del Comune di Giarratana (Rg)

2018

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

 Comune di Giarratana	Piano delle Performance	Pag. 2 di 34	
		PdP	Rev. 1
		Ottobre 2018	

Indice

Premessa	3
1.0 Il Comune di Giarratana.....	5
1.1 Contesto esterno	5
1.2 Contesto interno.....	6
2.0 Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance.....	7
2.1 Definizione di “Performance”	7
2.2 Parametri e indicatori di valutazione	8
2.3 I soggetti della performance	10
2.4 Ciclo di gestione della performance	11
2.5 Gli stakeholder	11
3.0 Definizioni	13
4.0 I Settori del Comune	15
5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi	16
Area Tecnica ed Urbanistica.....	16
Area Servizi Sociali Culturali, Educativi, Demografici, Turismo, Spettacolo, Beni Culturali e Sport	20
Area Finanziaria.....	23
Area Vigilanza	26
5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali	30
Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali	33

**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 Giarratana 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 Giarratana – www.comunegiarratana.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 Giarratana 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

 Comune di Giarratana	Piano delle Performance		Pag. 4 di 34	
			PdP	Rev. 1
			Ottobre 2018	

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 informazione 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 Giarratana

Giarratana è il più piccolo comune della provincia di Ragusa.

Ha una posizione che guarda verso mezzogiorno, un clima mitigato dalla presenza di un anello di colline attorno. Posto sulle pendici del Monte Lauro, è attraversato da diversi corsi d'acqua, tutti confluenti nel fiume Irminio, che lambisce il centro abitato.

Dista una ventina di chilometri da Ragusa.

La popolazione di Giarratana è costituita da 3.242 abitanti (01/01/2011-ISTAT).

1.1 Contesto esterno

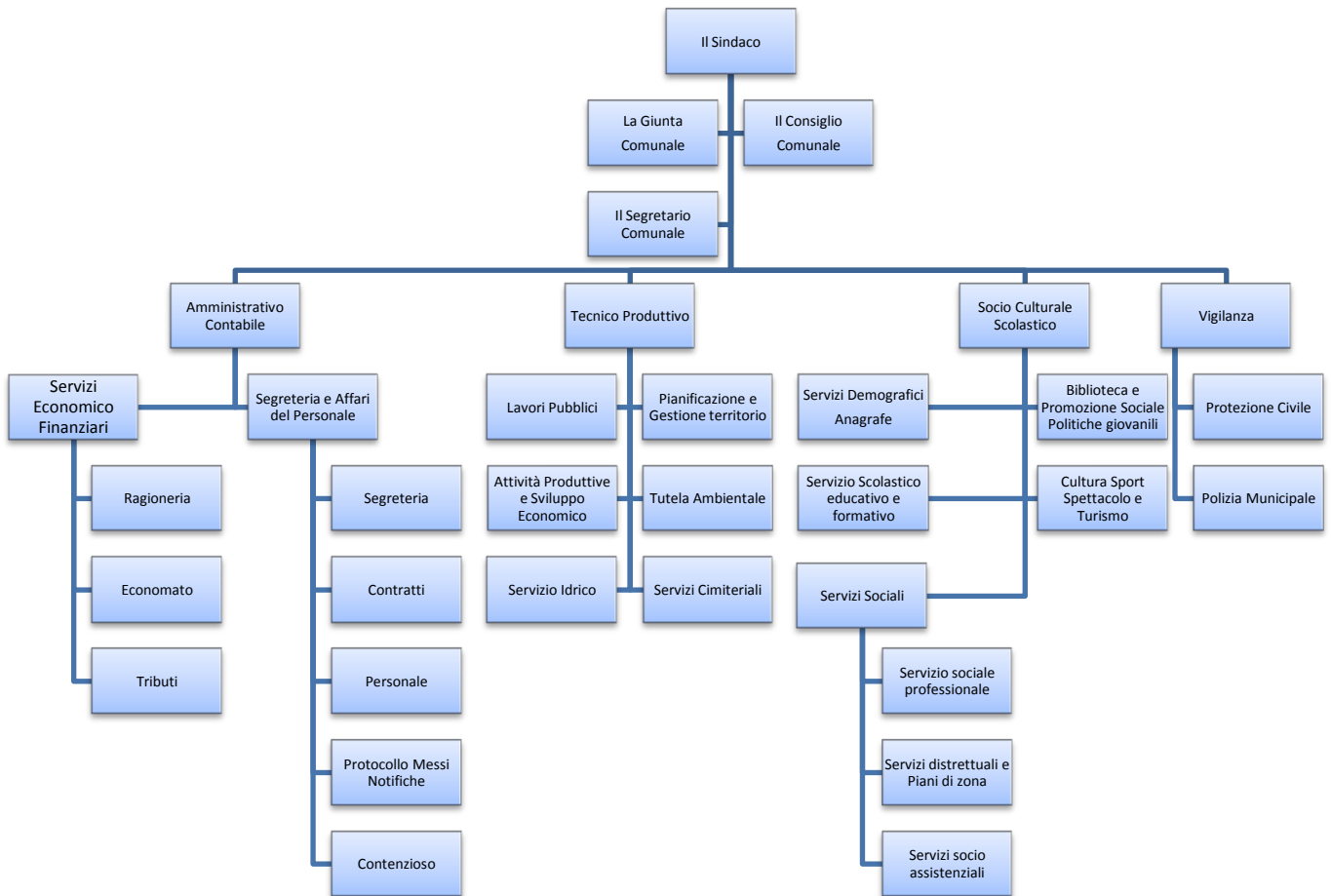
L'economia del territorio locale è quasi totalmente agricola, con produzione di frumento, olio, legumi, mandorle.

Si mette in evidenza la produzione di cipolle bianche a cui è dedicata una festa.

Tipico il torrone bianco, ottenuto con mandorle e miele locale; oggi il torrone si produce anche nelle varietà ricoperte di cioccolata bianca e scura.



1.2 Contesto interno



- 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 Giarratana 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.

 Comune di Giarratana	Piano delle Performance	Pag. 8 di 34	
		PdP	Rev. 1
		Ottobre 2018	

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) Dirigenti di Settore

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 Giarratana 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. Eventuale 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, alloca le risorse 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 dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
- 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 Dirigenti di Settore 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

Uno degli obiettivi del piano della performance è quello di rendere trasparente l'utilizzo delle risorse, rispetto agli obiettivi programmatici e alle diverse aree di intervento.



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 dai documenti contabili dell'Ente, dal Regolamento sul sistema dei Controlli Interni, 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 Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 14 di 34

PdP Rev. 1

Ottobre 2018

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 di Posizione Organizzativa.



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 15 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

4.0 I Settori del Comune

N°	SETTORE	Dirigente Responsabile
1	Settore Amministrativo Contabile e Risorse Umane.	➤ Dott.ssa Samantha Agosta
2	Settore Tecnico, manutentivo, sviluppo economico.	➤ Ing. Biagio Alderisi
3	Settore Servizio Socio scolastico e culturale. Servizi Demografici.	➤ Dott.ssa Maria Franco
4	Vigilanza.	➤ Dott. Mario Scarso



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 16 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi

Area		Responsabile
Area Tecnica ed Urbanistica		> Ing. Biagio Alderisi
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
01	Miglioramento delle infrastrutture comunali	
02	Ottimizzazione del servizio integrato di raccolta dei rifiuti	
03	Realizzazione di infrastrutture turistiche e culturali	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 17 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	01
Descrizione obiettivo strategico	
Miglioramento delle infrastrutture comunali	
Codice Obiettivo Operativo	01.01
Descrizione obiettivo operativo	
Ristrutturazione ed adeguamento per la riqualificazione dei servizi igienici pubblici siti all'angolo via Garibaldi/Corso Umberto	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Ing. Biagio Alderisi	
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Geom. Vincenzo Ottaviano	
INDICATORE (unità di misura)	Avvio dei lavori come previsto dal progetto
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 18 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	02
Descrizione obiettivo strategico	
Ottimizzazione del servizio integrato di gestione dei rifiuti solidi urbani	
Codice Obiettivo Operativo	02.01
Descrizione obiettivo operativo	
Adozione di un nuovo capitolato per la gestione del servizio integrato di gestione dei rifiuti al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza degli strumenti adottati per l'incremento della raccolta differenziata	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Ing. Biagio Alderisi	
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Sig.ra Frasca Rosa	-
INDICATORE (unità di misura)	Avvio del servizio di raccolta differenziata, spazzamento, raccolta e trasporto rifiuti – A.R.O. di Giarratana
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 19 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	03
Descrizione obiettivo strategico	
Realizzazione di infrastrutture turistiche e culturali	
Codice Obiettivo Operativo	03.01
Descrizione obiettivo operativo	
Prosecuzione delle attività di messa in sicurezza dell'IPOGEO di Contrada Calaforno per la fruizione da parte della collettività	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Ing. Biagio Alderisi	Fondi EX Comunità Montana
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Sig.ra Burgio Francesca Sig. Cappello Francesco	-
INDICATORE (unità di misura)	Appalto dei lavori
TARGET	
Appalto dei lavori entro il 31/12/2018 per la valorizzazione, fruizione e messa in sicurezza dell'IPOGEO di Calaforno – Terzo Intervento.	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 20 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Area		Responsabile
Area Servizi Sociali Culturali, Educativi, Demografici, Turismo, Spettacolo, Beni Culturali e Sport		> Dott.ssa Maria Franco
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
04	Miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli della popolazione – utenti in stato di disagio economico ammessi agli interventi SIA/REI	
05	Realizzazione di iniziative finalizzate alla promozione turistica, culturale e ricreativa del territorio comunale	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 21 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	04
Descrizione obiettivo strategico	
Miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli della cittadinanza (Disabilità Gravissime)	
Codice Obiettivo Operativo	04.01
Descrizione obiettivo operativo	
Miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli della popolazione – utenti in stato di disagio economico ammessi agli interventi SIA/REI	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dott.ssa Maria Franco	FSE 2014/2020
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Pagano Antonietta – Scifo Paola	-
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">• Istruttoria, gestione domande e stipula progetto personalizzato per n° 5 utenti• Attivazione di tutte le procedure propedeutiche ed avvio delle attività di pubblica utilità previste dal progetto
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 22 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	05
Descrizione obiettivo strategico	
Realizzazione di iniziative finalizzate alla promozione turistica, culturale e ricreativa del territorio comunale	
Codice Obiettivo Operativo	05.01
Descrizione obiettivo operativo	
Realizzazione di visite guidate presso i musei del centro storico – Palazzo Barone “Mostra Archeologica” – Museo dell’Emigrazione e Museo a cielo Aperto in collaborazione con associazione operative nel territorio	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dott.ssa Maria Franco	Eventuale ricorso al salario accessorio entro i limiti previsti dal budget assegnato
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Caravello Katya - Mauceri Maria Milito Adelina - Micieli Salvatrice Fiore Maria Giuseppa	-
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">N° di Apertura dei musei in occasione di visite guidate
TARGET	
Apertura e gestione dei musei in occasione di visite guidate organizzate in collaborazione con associazioni del territorio anche fuori dall’orario di servizio per almeno N° 5 eventi nel corso del 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 23 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Area		Responsabile
Area Finanziaria		➤ Dott.ssa Samantha Agosta
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
06	Adeguamento ed aggiornamento delle procedure di pertinenza del settore alle innovazioni legislative in materia finanziaria e contabile	
07	Efficientamento del settore attraverso l'informatizzazione dei procedimenti dell'Ente	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 24 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	06
Descrizione obiettivo strategico	
Adeguamento ed aggiornamento delle procedure di pertinenza del settore alle innovazioni legislative in materia finanziaria e contabile	
Codice Obiettivo Operativo	06.01
Descrizione obiettivo operativo	
Implementazione del sistema di compensazione di crediti e debiti sulla scorta del regolamento approvato con Deliberazione di consiglio comunale n. 30 del 28/11/2017.	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dott.ssa Samantha Agosta	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Fiore Giuseppa - Pisana Vincenza	-
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">predisposizione della modulistica necessaria per l'utilizzo da parte degli utenti
TARGET	
Pubblicazione sul sito dell'ente della modulistica Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 25 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	07
Descrizione obiettivo strategico	
Ricognizione dei debiti che gravano sull'ente affidati all'agente per la riscossione ed adesione da parte dell'Ente alla definizione agevolata per le cartelle rottamabili ai sensi del D.L. 148/2017 convertito con modificazioni con la legge 172/2017	
Codice Obiettivo Operativo	07.01
Descrizione obiettivo operativo	
Predisposizione delle istanze di sgravio per le cartelle relative alla pretese non dovute da parte dell'ente di riscossione	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dott.ssa Samantha Agosta	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Sig.ra Corallo Rosa	-
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">istanze di adesione alla definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione
TARGET	
<ul style="list-style-type: none">Predisposizione delle istanze di adesione alla definizione agevolata dei carichi affidati all'agente della riscossione dal 2000 al 2016 entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 26 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Area		Responsabile
Area Vigilanza		➤ Dott. Mario Scarso
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
08	Miglioramento delle azioni volte a verificare il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sulla circolazione stradale	
09	Azioni di prevenzione dei fenomeni di randagismo	
10	Miglioramento degli strumenti di regolamentazione della viabilità comunale	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 27 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	08
Descrizione obiettivo strategico	
Miglioramento delle azioni volte a verificare il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sulla circolazione stradale	
Codice Obiettivo Operativo	08.01
Descrizione obiettivo operativo	
Svolgimento dei controlli finalizzati alla verifica del rispetto delle norme contenute nel codice della strada (D.Lgs. 30/04/1992 n. 285 e s.m.i.)	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dr. Mario Scarso	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Mazza Mariarige, Giacquinta Rosario	-
INDICATORE (unità di misura)	Incremento del numero dei controlli rispetto all'anno precedente (N° controlli 2018/N° controlli 2017 maggiore di 1)
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 28 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	09
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di prevenzione dei fenomeni di randagismo	
Codice Obiettivo Operativo	09.01
Descrizione obiettivo operativo	
Affidamento temporaneo in custodia dei randagi individuati nel territorio comunale a privati	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dr. Mario Scarso	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Scatà Sebastiano	-
INDICATORE (unità di misura)	Affidamento, sia temporaneo sia definitivo, di almeno N° 11 cani randagi
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance


Pag. 29 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	10
Descrizione obiettivo strategico	
Miglioramento degli strumenti di regolamentazione della viabilità comunale Regolamentazione del traffico veicolare via dei martiri del tratto compreso tra corso Umberto e via De Amicis	
Codice Obiettivo Operativo	10.01
Descrizione obiettivo operativo	
Implementazione del piano urbano del traffico	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dr. Mario Scarso	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Cascone Carmelo, Cabibbo Francesco	-
INDICATORE (unità di misura)	Installazione della segnaletica stradale
TARGET	
Emissione di idonea ordinanza da parte dell'ufficio entro il 31 Dicembre 2018	

 Comune di Giarratana	Piano delle Performance	Pag. 30 di 34	
		PdP	Rev. 0
		Ottobre 2018	

5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali

Aree coinvolte	Responsabile
Settore Amministrativo Contabile e Risorse Umane.	➤ Dott.ssa Samantha Agosta
Settore Tecnico, manutentivo, sviluppo economico.	➤ Ing. Biagio Alderisi
Settore Servizio Socio scolastico e culturale. Servizi Demografici.	➤ Dott.ssa Maria Franco
Vigilanza.	➤ Dott. Mario Scarso
Codice	Obiettivi Strategici Trasversali
11	Recupero somme dovute al comune da parte degli utenti per la fruizione di servizi sociali
12	Attuazione misure in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. in correlazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e con il Regolamento sulla struttura dei Controlli interni.



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 31 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	11
Descrizione obiettivo strategico	
Recupero somme dovute al comune da parte degli utenti per la fruizione di servizi sociali	
Codice Obiettivo Operativo	11.01
Descrizione obiettivo operativo	
Ricognizione e richiesta somme agli utenti interessati	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
➤ Dott.ssa Samantha Agosta ➤ Dott.ssa Maria Franco	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Sig.ra Pagano Antonietta Sig.ra Pisana Vincenza	-
INDICATORE (unità di misura)	Importo delle somme recuperate
TARGET	
Recupero di somme pari ad almeno Euro 6.000,00 entro il 31 Dicembre 2018	



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 32 di 34

PdP

Rev. 0

Ottobre 2018

Codice Obiettivo strategico	12
Descrizione obiettivo strategico	
Attuazione misure in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. in correlazione anche con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e con il Regolamento sulla struttura dei Controlli interni.	
Codice Obiettivo Operativo	12.01
Descrizione obiettivo operativo	
Implementazione del sito internet dell'amministrazione secondo le disposizioni tecniche e giuridiche per il settore di competenza	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
<ul style="list-style-type: none">➤ Dott.ssa Samantha Agosta➤ Ing. Biagio Alderisi➤ Dott.ssa Maria Franco➤ Dott. Mario Scarso	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
-	-
INDICATORE (unità di misura)	Pubblicazione e monitoraggio sul sito internet dei file di pertinenza dell'area e del relativo contenuto
TARGET	
Entro il 31 Dicembre 2018	


 Comune di Giarratana	Piano delle Performance	Pag. 33 di 34	
		PdP	Rev. 0
		Ottobre 2018	

Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali

Codice	Descrizione Obiettivo Strategico di Area
01	Miglioramento delle infrastrutture comunali
02	Ottimizzazione del servizio integrato di raccolta dei rifiuti
03	Realizzazione di infrastrutture turistiche e culturali
04	Miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli della popolazione – utenti in stato di disagio economico ammessi agli interventi SIA/REI
05	Realizzazione di iniziative finalizzate alla promozione turistica, culturale e ricreativa del territorio comunale
06	Adeguamento ed aggiornamento delle procedure di pertinenza del settore alle innovazioni legislative in materia finanziaria e contabile
07	Efficientamento del settore attraverso l’informatizzazione dei procedimenti dell’Ente
08	Miglioramento delle azioni volte a verificare il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sulla circolazione stradale
09	Azioni di prevenzione dei fenomeni di randagismo
10	Miglioramento degli strumenti di regolamentazione della viabilità comunale

Codice	Descrizione Obiettivo Strategico Trasversale
11	Recupero somme dovute al comune da parte degli utenti per la fruizione di servizi sociali
12	Attuazione misure in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. in correlazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e con il Regolamento sulla struttura dei Controlli interni.



Comune di Giarratana

Piano delle Performance

Pag. 34 di 34

PdP

Rev. 0

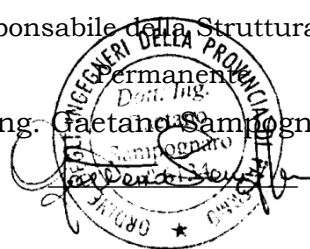
Ottobre 2018

Il presente documento e gli obiettivi in esso contenuti è stato elaborato dal Responsabile della Struttura Tecnica per la misurazione delle Performance sulla scorta degli obiettivi indicati dall'Ente e coerentemente alla concertazione degli stessi con i Responsabili di Settore.

Giarratana (Rg), 23/10/2018

Il Responsabile della Struttura Tecnica

Ing. Gaetano Sampognaro



Il Sindaco

(Dott. Giaquinta Bartolo)

Per presa visione ed accettazione:

Dott.ssa Samantha Agosta

Ing. Biagio Alderisi

Dott. Mario Scarso

Dott.ssa Maria Teresa Franco
