



**COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 254 del 02-10-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022 E DEGLI OBIETTIVI ANNO 2020 DI CUI AL D.LGS N. 150/2009.

L'anno duemilaventi, addì 02 del mese di ottobre alle ore 12:00 nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

				P	A
1	MATERIA	ROBERTO	SINDACO	x	
2	MUNAFO'	NINO	ASSESSORE	x	
3	PINO	ANGELITA	ASSESSORE	x	
4	PINO	ANGELO PARIDE	ASSESSORE	x	
5	PINO	TOMMASO	ASSESSORE	x	
6	RAIMONDO	ANTONIO	ASSESSORE	x	
7	SOTTILE	FILIPPO	ASSESSORE VICE-SINDACO	x	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giuseppe Torre

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Dott. Roberto Materia assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- **VISTA** l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;
- **DATO ATTO** che la stessa è corredata dei pareri prescritti dall'art. 53 della legge 08/06/1990 n. 142 recepita dalla L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;
- **RITENUTO** che la proposta di che trattasi è meritevole di approvazione;
- **VISTA** la L.R. 44/91;

Con votazione unanime resa e verificata nei modi e forme di legge;

DELIBERA

APPROVARE e far propria l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto:

“Approvazione Piano della Performance 2020/2022 e degli obiettivi anno 2020 di cui al D.Lgs n. 150/2009”

che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

A questo punto il Presidente pone in votazione la proposta di immediata esecutività della proposta testè approvata

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con separata votazione resa all'unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva



COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO

Città Metropolitana di Messina

Proposta di deliberazione per la Giunta Municipale

Oggetto: Approvazione Piano della Performance 2020/2022 e degli obiettivi anno 2020 di cui al D.Lgs n. 150/2009

Premesso:

- **CHE** con deliberazione del Consiglio Comunale – esecutiva - è stato approvato nei termini di legge il Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2020-2022, nel rispetto delle normative vigenti in materia di armonizzazione contabile di cui al D.Lgs 118/2011 e s.m.i. ;

- **CHE** con contestuale deliberazione del Consiglio Comunale – esecutiva – nel corso della medesima seduta consiliare veniva approvato anche il DUP – Documento Unico di Programmazione 2020-2022 e la relativa nota di aggiornamento, in attuazione della nuova normativa vigente in materia;

VISTO il D.Lgs. n.150/2009 "Attuazione della Legge 04.03.2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", le cui linee-guida relative alla trasparenza e integrità della Pubblica Amministrazione, alla valutazione della performance e a merito - premialità impegnano gli Enti locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi;

CONSIDERATO che l'art. 4 del sopracitato D.Lgs. prevede che le Amministrazioni Pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

DATO ATTO che alla costituzione del sistema globale di gestione della performance partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- Vertice politico amministrativo, che fissa le priorità politiche;
- Nucleo di Valutazione, che supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura la corretta applicazione delle metodologie, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni;

VERIFICATO che sia il vertice politico-amministrativo che la struttura gestionale di questa Amministrazione comunale è stata appositamente formata e successivamente supportata dal nucleo di valutazione per addivenire alla redazione del Piano della Performance;

CHE presso il Comune di Barcellona Pozzo di Gotto, in conformità alle vigenti disposizioni del "Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi (Regolamento di Organizzazione)

approvato con deliberazione di G.M. n. 65 del 16/02/2000 e s.m.i. risulta insediato il Nucleo di Valutazione presieduto dal Segretario Comunale e composto dalla professionista contabile d.ssa Andreana Minuti e dall'esperto amministrativo dr. Felice Oteri;

PRECISATO CHE:

- il Piano della Performance rappresenta lo sviluppo ulteriore e la ricognizione in un unico documento del sistema di misurazione, valutazione e gestione della Performance;
- nel Piano sono riportati gli obiettivi operativi di tutto il personale dell'Ente;
- il raggiungimento degli obiettivi costituisce momento valutativo per i responsabili di struttura per la determinazione della retribuzione di risultato, nonché per il restante personale per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance;

DATO ATTO CHE il Comune di Barcellona Pozzo di Gotto è dotato di una propria metodologia di misurazione e valutazione della performance, in coerenza ed attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009;

VISTO il Piano della Performance e degli obiettivi anno 2020 (All. 1), allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, predisposto in aderenza alle linee di attività del Comune di Barcellona Pozzo di Gotto, ed in ottemperanza alla vigente normativa intervenuta in materia;

CONDIVISO quanto contenuto nel predetto documento e ritenuto pertanto, in considerazione delle motivazioni sopra esposte, di procedere all'approvazione del Piano della Performance;

VISTI:

- lo Statuto comunale vigente;
- il D.Lgs. 267/2000 TUEL e successive modifiche ed integrazioni ed il D.lgs 118/2011;
- il D.lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009;
- la Legge 190/2012
- L'Ord. A. EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

SI PROPONE

Per le motivazioni in premessa esposte che qui si intendono integralmente riportate,

1. **di approvare** li Piano della Performance 2020-2022 di cui all'allegato 1) e gli obiettivi in esso contenuti;
2. **di affidare** ai dipendenti ed ai Dirigenti di Settore gli obiettivi contenuti nel Piano di cui al precedente punto 1, il cui raggiungimento è condizione necessaria ai fini della determinazione della retribuzione di risultato;
5. **di trasmettere** copia del presente piano con le allegate schede degli obiettivi al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza;
6. **di trasmettere** il presente piano ai responsabili di struttura apicale per la successiva attuazione;
7. **di pubblicare** il Piano delle Performance 2020/2022 e piano degli obiettivi 2020, sul sito internet del Comune Amministrazione trasparente, Sezione "Performance".
8. **di dichiarare** la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/91, al fine di darvi immediata attuazione.

Barcellona Pozzo di Gotto, lì 01/10/2020

Il Responsabile dell'Istruttoria
Segretario Comunale
Dr. Giuseppe TORRE



Il Proponente
SINDACO
Dr. Roberto MATERIA





Comune di Barcellona Pozzo di Gotto

(Città Metropolitana di Messina)

PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020 – 2022 E DEGLI OBIETTIVI ANNO 2020 DEL COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO

Presentazione del piano

Il Piano della Performance introdotto dal decreto legislativo n. 150/09, fissa una serie di principi che determinano migliori pratiche per il buon funzionamento, il buon governo e la qualità della struttura amministrativa e per i servizi resi alla collettività, al fine di porre il Comune di Barcellona Pozzo di Gotto in grado di fornire risposte in modo trasparente e celere.

Il decreto 150/09, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, ha introdotto nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli Enti locali allo scopo di sviluppare una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance, sostituendo il concetto di performance organizzativa ed individuale a quello di produttività individuale e collettiva.

Il D.Lgs. 74 del 25/05/2017, modificativo ed integrativo del D. Lgs. 150/2009, ha introdotto, oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, la categoria degli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni, e modificato la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici.

Per *performance* si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'acquisizione di competenze; la *performance* tende a migliorare nel tempo la qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La *performance* organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente;

la *performance* individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il presente documento si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale).

Gli obiettivi assegnati al personale con qualifica dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il Capo II del Decreto Legislativo n.150/2009 definisce il ciclo della performance organizzativa ed individuale prevedendo uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale. Qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Amministrazione dovrà essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

Il Piano della performance rappresenta lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la relazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del Decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Il Piano ha quindi lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi.

Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.

L'individuazione delle fasi sopra riportate deve essere preceduta dalla misurazione dei risultati raggiunti.

Infatti ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, attraverso un sistema trasparente di indicatori e obiettivi specifici misurabili.

La struttura del piano si basa sui principi ivi evidenziati di:

- **Trasparenza**, intesa come accessibilità totale. Le amministrazioni garantiscono la massima trasparenza, in ogni fase della gestione della performance e conseguentemente al Piano. Esso pertanto viene pubblicato sul sito Internet del Comune al fine di garantirne trasparenza e ampia conoscenza da parte dei cittadini affinché la comunità sia partecipe degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo futuro;
- **Immediata intelligibilità**, intesa come comprensibilità e chiarezza. Il Piano viene predisposto con una parte principale ed alcuni allegati, contenenti approfondimenti tecnici verificabili da parte di soggetti interni ed esterni qualificati;
- **Veridicità e verificabilità**, intese come tracciabilità e specifica individuazione di soggetti e dei ruoli. Vengono definiti fasi, tempi e modalità del processo di predisposizione del Piano e per la sua eventuale revisione, nonché gli attori coinvolti;
- **Partecipazione**, intesa come coinvolgimento e condivisione. Il Piano viene definito individuando aspettative e attese degli stakeholder esterni e favorendo la partecipazione del personale afferente alla propria struttura organizzativa;
- **Coerenza interna ed esterna**, intesa come coerenza con le esigenze ed i bisogni espressi dal contesto esterno e con gli strumenti e le risorse assegnate e disponibili;
- **Orizzonte pluriennale**, inteso come arco triennale con scomposizione in obiettivi annuali raggiungibili progressivamente.

ADEMPIMENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PER LA PERFORMANCE E LA VALUTAZIONE.

E' necessario riportare le norme fondamentali in merito agli adempimenti da parte delle amministrazioni in tema di performance, valutazione e trasparenza.

Art. 3 comma 5:

- il rispetto delle norme su performance e valutazione è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati alla performance e al merito.
- Le Amministrazioni (l'organo di indirizzo politico-amministrativo), nel sistema delle autonomie l'organo è il Sindaco e/o il Presidente debbono varare, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione;

ART. 10 c. 5:

- *in caso di **mancata adozione** del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.*

ART. 14 c. 6:

- **la validazione** della Relazione da parte dell'organismo di valutazione nelle singole amministrazioni è condizione indispensabile per l'accesso agli strumenti di premiazione del merito e quindi della retribuzione della performance individuale, oltre che delle progressioni economiche e di carriera

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di Barcellona Pozzo di Gotto è articolata in Settori affidata alla direzione e coordinamento di personale con qualifica dirigenziale:

I° Settore – Amministrativo-Demografico: Dirigente d.ssa Marina LO MONACO

II° Settore – Servizi scolastici e socio assistenziali – Dirigente d.ssa Sebastiana CALIRI

III° Settore – Servizi Economico-Finanziario e Ufficio personale – affidati, rispettivamente alla Dirigente d.ssa Elisabetta BARTOLONE (Dirigente Econ-Finanz.) ed al Segretario Comunale avv. Giuseppe Torre (art. 97, comma 4°, lett. d) del D.Lgs 267/2000);

IV° Settore – Edilizia, Urbanistica Patrimonio, LL.PP. e Autoparco – Dirigente Ing. Gaetano SCHIRO'

V° Settore – Manutenzioni, servizi in rete e Cimiteri Comunale – Dirigente Ing. Carmelo PERDICHIZZI

VI° Settore – Polizia Municipale e SUAP – affidati ad interim, rispettivamente, dalla d.ssa Dirigente d.ssa Sebastiana CALIRI (*Servizio P.M.*) ed alla Dirigente d.ssa Marina LO MONACO (*SUAP*)

Ufficio Gabinetto e Ufficio Teatro affidati al Segretario Comunale avv. Giuseppe Torre (art. 97, comma 4°, lett. d) del D.Lgs 267/2000);

Ogni Settore è articolata in servizi ed uffici parte dei quali affidati a Responsabili di P.O. individuati tra i dipendenti di categoria D.

In mancanza dell'individuazione del dipendente responsabile del procedimento, la responsabilità risulta in capo al Dirigente del Settore, fatto salvo quanto previsto in caso di inerzia dall'art. 2 comma 9 bis della legge 241/1990.

Alla data attuale nel Comune di Barcellona Pozzo di Gotto lavorano n. 146 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato, dei quali n° 4 con qualifica Dirigenziale, oltre al Segretario Comunale e ad un Dirigente a contratto ex art. 110 comma 1, del D.Lgs 267/2000, e ad ulteriori n. 159 dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, e n. 46 L.S.U.

OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- **Il Documento Unico di programmazione (D.U.P.)**, approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- **Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.)** che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune. In assenza di PEG, per l'anno in corso, il documento farà riferimento alle delibere di assegnazione di obiettivi e risorse.
- **Il Ciclo di Gestione della Performance**, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Il Piano della Performance si propone di collegare e comunicare le informazioni contenute nei suddetti documenti e costituisce il primo Piano degli Obiettivi (PDO) finalizzato ad assegnare gli obiettivi ai responsabili in P.O. e nel contempo ha lo scopo di aiutare i cittadini e gli altri stakeholder a comprendere meglio la performance sotto i seguenti profili:

- dell'efficacia delle politiche pubbliche;
- della qualità dei servizi pubblici;
- del contenimento dei costi;
- della salvaguardia di delicati equilibri economici, finanziari e patrimoniali.

Le modifiche introdotte dal D. Lgs. N. 74/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sono state recepite nel documento del Dipartimento della Funzione Pubblica sulle nuove linee guida per la redazione del piano della performance.

Le disposizioni che riguardano la redazione del piano della performance sono rinvenibili nell'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009, oltre che nelle relative linee guida della CIVIT ed ANAC.

La funzione pubblica individua i seguenti punti di attuazione:

- riallineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica;
- maggiore attenzione alla centralità della performance organizzativa facendo riferimento ai risultati attesi dall'organizzazione nel suo complesso;
- visibilità ai risultati conseguiti nell'anno precedente;
- flessibilità sul grado di copertura del Piano, avendo cura l'Ente di separare le performance organizzative da quella individuale al fine di una leggibilità dei dati.

DATI ANALITICI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO DEL COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO

Inquadramento territoriale

Comune Provincia Regione
Barcellona Pozzo di Gotto ME Sicilia

Abitanti (dato ISTAT 2019)	Estensione territoriale (km ²)	Densità abitativa (ab/ km ²)
41.004	59,1	693,31

Altitudine (m slm)

Distanza da Capoluogo di Prov. (km)	Zona climatica e gradi giorno
60	42,7 B (729)

Comuni confinanti
Castroreale, Merì, Milazzo, Santa Lucia del Mela, Terme Vigliatore

Contesto paesaggistico



Comune di BARCELLONA POZZO DI GOTTO
1° OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE

RESPONSABILE	SETTORE	Grado pesatura
TUTTI	TUTTI	MOLTO ALTA
Titolo Obiettivo strategico:	Piena attuazione del Piano di riequilibrio pluriennale – <i>Definizione ed implementazione del Piano delle valorizzazioni ed alienazioni immobiliari – attivazione di forme generalizzate di compensazione debiti-crediti per operatori ed utenti nei riguardi dell'Ente comunale</i>	
descrizione obiettivo	<p>In conseguenza dell'avvenuta approvazione del Piano di riequilibrio pluriennale, l'obiettivo prioritario e strategico, coinvolgente tutti i settori dell'Ente consiste nella attuazione di tutte le misure correttive adottate nel Piano, che si richiama per costituire parte integrante e sostanziale del presente Piano degli Obiettivi, triennio 2020-2022. Nell'anno 2020, occorre procedere al monitoraggio specifico della situazione e dello stato di attuazione delle misure programmate ed alla concreta attuazione del Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari che di esso costituisce parte integrante e sostanziale. Tutti i servizi di controllo interno debbono cooperare per la realizzazione dei risparmi di gestione e per la realizzazione di economie correnti, oltre che per la realizzazione delle entrate ed il recupero di eventuali pendenze arretrate. La relazione semestrale dell'Organo di revisione economico-finanziaria del Comune di Barcellona Pozzo di Gotto sullo stato di attuazione del Piano di riequilibrio e sul raggiungimento degli obiettivi intermedi fissato nel Piano stesso, costituirà indicatore imprescindibile per la valutazione dei dirigenti. Il Piano delle valorizzazioni immobiliari va implementato con la individuazione di nuovi cespiti non più utili allo svolgimento delle funzioni pubbliche e per l'attuazione di forme di mutamento delle destinazioni di utilizzo e/o urbanistiche secondo quanto disposto dall'art. 53 del D.L. 112/2008. L'Area economico finanziaria, per il tramite dell'Ufficio Tributi dovrà cooperare attivamente per la realizzazione di compensazioni massive delle reprove partite di debito-credito per ciascuno degli utenti e/o operatori che interagiscono con l'Ente e ciò anche mediante la predisposizione di appositi provvedimenti o atti di indirizzo specifici attuativi delle vigenti disposizioni codicistiche in materia di obbligazioni negoziali.</p>	

Descrizione delle fasi di attuazione:			
1	Report per singolo Settore recante le percentuali di attuazione delle misure di razionalizzazione e smobilizzo delle passività previste dal Piano	5	
2	Adozione di apposito provvedimento-direttiva unificata per l'attivazione di forme di compensazione debiti-crediti e/o ritenute dirette che verranno operate dal Comune, al momento della liquidazione di somme a carico di utenti e/o operatori	6	
3	Individuazione di nuove aree, cespiti o relitti non più utili a pubbliche funzioni che possano essere valorizzati o ceduti anche previa riqualificazione urbanistica o mutamento delle destinazioni di potenziale utilizzo ai sensi del disposto dell'art. 53 del D.L. 112/2008	7	
4	Pubblicazione bandi di alienazione dei cespiti da cedere a privati o di valorizzazione di immobili	8	

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Report del gruppo di monitoraggio, con le percentuali di attuazione delle misure del piano		nov 2020		
Numero delle compensazioni debiti-crediti che verranno operate a carico di utenti e/o operatori		dic. 2020		
Numero di immobili ceduti a privati o per i quali è stata definita la procedura di valorizzazione		dic. 2020		
Indici di Tempo		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	% di decremento di Valutazione
Numero di contestazioni o ricorsi		dic. 2020		
Valore complessivo in contestazione		dic. 2020		

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

2° OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE

RESPONSABILE	SETTORE	Grado pesatura
TUTTI	TUTTI	MOLTO ALTA
Titolo Obiettivo strategico:	Piena attuazione delle norme in merito alla Trasparenza e prevenzione della Corruzione attraverso la revisione delle procedure interne e delle attività di programmazione e controllo	
descrizione obiettivo	L'approvazione del Dlgs 97/2016 riguarda la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza di cui alla legge n. 190 del 2012 e al decreto legislativo n. 33 del 2013, allo scopo di ridefinire l'ambito di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza. Prevede misure organizzative per la pubblicazione di alcune informazioni e per riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche. L'attività delle amministrazioni pubbliche deve essere quindi caratterizzata dall'applicazione delle rilevanti novità contenute nel D.Lgs. n. 97/2016. Sono infatti richieste numerose modifiche alle disposizioni che regolamentano il diritto di accesso, ed è necessario prevedere una revisione della sezione amministrazione trasparente, ed è indispensabile assumere le necessarie misure organizzative per garantire il nuovo ed ampio diritto di accesso generalizzato che deve essere garantito a tutti i cittadini. Tutti i settori dovranno passare dalla gestione cartacea di delibere, determine e ordinanze ad una gestione informatica; nonché attivare sistemi di conservazione informatica dei dati, in linea con quanto previsto dalla legge.	
Descrizione delle fasi di attuazione:		
1	Analisi e adeguamento alle norme del FOIA 2016 - nuovo accesso civico	4
2	Proseguimento nel popolamento e aggiornamento dei dati su Amministrazione Trasparente per completa conformità normativa	5
3	Attivazione delle procedure di formazione degli atti amministrativi informatici con registrazione e collegamento automatico agli strumenti di pubblicità istituzionale on-line	6
		Revisione del sito istituzionale on line secondo le Linee Guida AGID
		Realizzazione, con cadenza mensile della Giornata della Trasparenza con seminari ed incontri dedicati al tema della trasparenza e dell'anticorruzione
		Aggiornamento delle nomine dei referenti per il contrasto alla corruzione e dei referenti per la trasparenza e la pubblicazione settoriale di atti e provvedimenti

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Numero di aree complete e coperte nell'ambito della Sezione Amministrazione Trasparente in relazione all'obbligo di pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs 33/2013 così come modificato dal D.Lgs 97/2016		dic. 2020		
Numero di provvedimenti gestiti integralmente in maniera informatica		dic. 2020		
Indici di Tempo		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto dei tempi previsti dal D.Lgs 97/2016		dic. 2020		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	Percentuale di decremento della Valutazione
Grado di accessibilità e riutilizzabilità dei dati per come desumibili dalla griglia di verifica da redigersi a cura dell'OIV				

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

1° OBIETTIVO TRASVERSALE

RESPONSABILE	SETTORE	Grado pesatura
UFFICIO EDILIZIA PRIVATA E POLIZIA MUNICIPALE	Ing. G. Schirò, Segreterio Comunale e d.ssa S. CALIRI	ALTA
Titolo Obiettivo strategico:	REPRESSIONE ABUSIVISMO EDILIZIO – Potenziamento delle attività di controllo dei cantieri – monitoraggio a fini di prevenzione nelle aree a rischio	
descrizione obiettivo	La funzione va potenziata anche ai fini di acquisizione patrimoniale di beni ed aree abusivamente edificate e con l'incasso delle sanzioni e l'esecuzione delle demolizioni in ottemperanza ai reiterati ed ormai ineludibili solleciti da parte del competente Assessorato regionale al territorio ed Ambiente. Vanno potenziati, anche a fini di rafforzamento della capacità di controllo del territorio gli accertamenti e le verifiche circa la sussistenza di eventuali manufatti abusivi nel territorio comunale, specie in corrispondenza delle aree a rischio di esondazione o in quelle sottoposte a vincolo di inedificabilità nella fascia costiera. Va redatto ed approvato il Regolamento comunale per la gradazione delle sanzioni conseguenti all'emissione dei provvedimenti emolitivi in conformità al disposto del DPR n° 308/2001. Nel corso delle successive annualità va implementata la funzione SUE/SUAP attraverso idonea informatizzazione complessiva.	
Descrizione delle fasi di attuazione:		
1	Redazione elenco Ordinanze di Demolizione non eseguite dai privati e per le quali non si è mai proceduto con l'acquisizione al patrimonio comunale dei manufatti abusivi e delle aree di sedime	4
2	Attivazione direttiva specifica per il controllo, anche a campione, di cantieri edili in occasione di presentazione di SCIA o di richiesta di permesso a costruire o di altra forma autorizzativa preventiva.	5
3	Adozione degli atti di acquisizione al patrimonio comunale di manufatti abusivi ed aree di sedime	6
		Predisposizione ed adozione Regolamento per la gradazione delle sanzioni in conseguenza dell'emissione di provvedimento emolitivo
		Redazione report aree soggette ad esondazione periodica e fascia costiera
		Ristrutturazione procedure e costituzione di unità operative dedicate al contrasto all'abusivismo ed al controllo del territorio

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Numero di controlli edilizi effettuati		dic. 2020		
Numero di abusi o situazioni di difformità rilevate		dic. 2020		
Numero atti di acquisizione al patrimonio comunale di manufatti abusivi ed aree di sedime emessi		dic. 2020		

Indici di Tempo	ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto dei tempi previsti nella predisposizione dell'elenco delle Ordinanze emolitive non eseguite	ott. 2020		
Rispetto dei tempi di predisposizione del Regolamento per la gradazione delle sanzioni pecuniarie connesse ai provvedimenti di demolizione di opere abusive	nov. 2020		
Indici di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità	dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	Percentuale di decremento della Valutazione
Numero di contestazioni o ricorsi	dic. 2020		

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

2° OBIETTIVO TRASVERSALE

RESPONSABILE	SETTORE	Grado pesatura
UFFICIO AMBIENTE E POLIZIA MUNICIPALE	Ing. C. Perdichizzi – Segretario Comunale e d.ssa S. CALIRI	ALTA
Titolo Obiettivo strategico:	CONTROLLO SUGLI ADEMPIMENTI CONTRATTUALI IN MATERIA DI SERVIZIO INTEGRATO DEI RIFIUTI	
descrizione obiettivo	<p>Vanno intensificati i report informativi finalizzati a costituire documentazione utile a sostegno dei richiami agli obblighi contrattuali, o alle contestazioni o ordini di servizio al gestore del servizio integrato dei rifiuti nell'ambito del perseguimento degli obiettivi di carattere generale e strategico per il miglioramento del decoro urbano, la vivibilità e la sicurezza degli spazi cittadini. I controlli debbono tendere, contestualmente alla verifica circa il corretto conferimento dei rifiuti da parte degli utenti e sulla formazione di ammassi o micro-discariche specie nelle aree periferiche o soggette a fenomeni di progressivo degrado.</p>	
Descrizione delle fasi di attuazione:		
1	Individuazione e mappatura dei punti soggetti a criticità o a fenomeni di degrado dell'ambiente urbano anche attraverso la ricostruzione della serie storica delle segnalazioni dei cittadini-utenti	4
2	Redazione di report periodici di controllo e documentazione fotografica dei luoghi per il sostegno alle contestazioni da rivolgersi al gestore del servizio.	5
3	Collocazione di video-camere trappola per l'emersione dei reati di abbandono di rifiuti	6

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Numero di controlli edilizi effettuati		dic. 2020		
Numero report eseguiti		dic. 2020		
Numero contestazioni sollevate al gestore del servizio		dic. 2020		
Indici di Tempo		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto delle periodicità dei report i tempi previsti nella predisposizione dell'elenco delle Ordinanze emolitive non eseguite		Reports settimanali		
Rispetto dei tempi di predisposizione della mappature delle aree a rischio di degrado ambientale ed urbano		ott. 2020		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	Percentuale di decremento della Valutazione
Numero di contestazioni o ricorsi da parte del gestore		dic. 2020		
Numero di segnalazioni da parte di cittadini di situazioni di degrado o incuria non precedentemente rilevate d'ufficio		dic. 2020		

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

OBIETTIVO OPERATIVO

RESPONSABILE	SETTORE	Grado pesatura
UFFICIO TRIBUTI	Dirigente D.ssa Elisabetta BARTOLONE - Segretario Comunale - e P.O. Uff. Tributi	ALTA
Titolo Obiettivo strategico:	MIGLIORAMENTO DELLE PERCENTUALI E DELLA CAPACITA' DI RISCOSSIONE DELL'ENTE	
descrizione obiettivo	<p>Va disposta l'attivazione di forme maggiormente incisive nella riscossione dei tributi anche attraverso la riattivazione di forme di sospensione dei servizi all'utenza morosa o il contrasto all'evasione da realizzarsi migliorando i collegamenti e l'incrocio di banche dati esistenti all'interno del Comune o con altre Istituzioni e con l'implementazione dei sistemi informatici di supporto. L'attività da porre in essere nell'ambito del raggiungimento di detto obiettivo strategico-funzionale opera quale supporto fondamentale al mantenimento degli impegni assunti in sede di approvazione del piano di riequilibrio pluriennale che non può essere mantenuto in assenza di idonee ed adeguate misure di miglioramento dei flussi delle entrate tributarie.</p>	
Descrizione delle fasi di attuazione:		
1	Individuazione ed attivazione di metodologie e procedure sperimentali per la riscossione dei tributi anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo di pay-card pre-pagate o riscossioni presso gli Istituti di Credito ed i servizi postali e di risparmio	4
2	Redazione elenco degli Istituti bancari e postali con il relativo elenco pec presso i quali sia possibile attivare interpellì o procedure di prelievo coattivo delle pendenze debitorie dell'utenza	5
3	Realizzazione del collegamento informatico stabile e bidirezionale con l'Ufficio demografico per l'individuazione delle situazioni di evasione tributaria	6

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Numero di nuovi avvisi emessi nei confronti di contribuenti non iscritti nei ruoli comunali		dic. 2020		
Percentuali aggiuntive di riscossione rispetto all'accertato		dic. 2020		
Indici di Tempo		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto dei tempi di attivazione dei meccanismi di pagamento tramite card pre-pagate		dic. 2020		
Rispetto dei tempi di predisposizione dell'elenco di banche ed istituti postali o di risparmio esistenti sul territorio locale corredati dalle relative pec		ott. 2020		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	Percentuale di decremento della Valutazione
Numero di contestazioni o ricorsi da parte dei cittadini-utenti		dic. 2020		

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

**SETTORE AMMINISTRATIVO
OBIETTIVI DI SETTORE**

OBIETTIVO OPERATIVO

RESPONSABILE		SETTORE		Grado pesatura
UFFICIO PERSONALE		Ufficio Segreteria		ALTA
Titolo Obiettivo strategico:		COMPLETAMENTO PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE DEI SOGGETTI ASU/LSU con realizzazione degli obiettivi di premialità assunzionale previsti dall'art. 1, comma 495 della Legge 160/2019		
descrizione obiettivo		<p>Entro il 31 dicembre 2020 va completato, mediante l'assunzione definitiva in ruolo, il percorso di stabilizzazione dei soggetti ASU/LSU in atto utilizzati presso l'Ente nei vari ruoli manutentivi ed esterni, ovvero, anche a supporto delle funzioni amministrative interne ai vari uffici comunali. La definizione del percorso da attuarsi con carattere di virtuosità dovrà consentire al Comune di Barcellona P.G. di poter cogliere l'obiettivo della stabilizzazione in deroga ai sensi dell'art. 1, comma 495 della Legge 160/2019 per mantenere intatte, in favore di tutti i lavoratori part-time, ed in generale, in favore dell'Ente medesimo le residue possibilità assunzionali nell'ambito della D.O. rimodulata a 284 posti complessivi come da D.M. del 11/04/2017. Ciò consentirebbe, infatti, di non subire la falciatura di ben 22 posti equivalenti in Dotazione organica che ben potrebbero, nell'ambito della successiva programmazione del fabbisogno di personale 2021 essere coperti per meglio strutturare gli Uffici in Settori che oggi si presentano particolarmente carenti.</p>		
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Trasmissione atti alla COSFEL presso il MinInterno per l'acquisizione del parere definitivo alla stabilizzazione del personale precario ASU/LSU del Comune di Barcellona Pozzo di Gotto.	4	Emanazione degli atti di nomina vincitori ed assunzione in ruolo all'esito del parere da emettersi da parte della COSFEL	
2	Prefissione dei profili professionali da selezionare ed attivazione delle prove di idoneità previa nomina della Commissione giudicatrice.	5	Stipula contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato previa attivazione dei trasferimenti finanziari di cui all'art. 11 della L.R. 8/2017 da parte della Regione Siciliana	
3	Redazione della graduatoria degli idonei distinta per singolo profilo professionale	6		

INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Numero dipendenti assunti per stabilizzazione nell'ambito dell'attuale platea dei soggetti ASU/LSU		dic. 2020		
Indici di Tempo		ATTESO al	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto dei tempi di esecuzione delle prove di idoneità previste dagli avvisi di selezione pubblicati		ott. 2020		
Rispetto dei tempi di predisposizione delle graduatorie finali degli idonei-vincitori distinti per profilo professionale		nov. 2020		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		dato rinvenuto a	Percentuali in termini relativi	Percentuale di decremento della Valutazione
Completezza ed idoneità della documentazione inviata alla COSFEL		dic. 2020		

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PROPOSTA DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE N. 226 DEL 2-10-20

Oggetto: Approvazione Piano della Performance 2020/2022 e degli obiettivi anno 2020 di cui al D.Lgs n. 150/2009

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30, dell'art. 147 bis del TUEL e del Vigente Regolamento sui controlli interni, in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere FAVOREVOLE e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Barcellona P. di G.

IL DIRIGENTE
(Segretario Comunale)
Dott. Giuseppe Torre



PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 53 della L. 8/6/1990 n° 142 recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n° 48, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n° 30, dell'art. 147 bis del TUEL e del Vigente Regolamento sui controlli interni, in ordine alla regolarità contabile si esprime parere FAVOREVOLE.

Barcellona P. di G.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE III
Dott.ssa Elisabetta Bartolone



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

IL SINDACO
Dr. Roberto Carmelo Materia

L'Assessore Anziano

Il Segretario Generale
Dott. Giuseppe Torre

La presente è copia conforme all'originale

Li _____

Il Segretario Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno 05/10/2020 per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 bis della L.R. 44/91 e che contro la stessa sono stati presentati reclami . In fede.

Dalla residenza Municipale li

Il responsabile della pubblicazione Albo

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 30 dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni, pubblicata all'albo on line, per quindici giorni consecutivi, dal _____ al _____

è divenuta esecutiva il giorno

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

in data è stata trasmessa al settore per l'esecuzione

Il Segretario Generale