

 Comune di Monterosso Almo	Piano delle Performance	Pag. 1 di 26	
		PdP	Rev. 1
		Dicembre 2017	

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

2017

(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 Demografica e Socioculturale - Anagrafe ed Elettorale, Servizi Sociali e scolastici, biblioteca, Attività Museali.....	17
Area Tecnica	19
Area Economica e Finanziaria	21
5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali	23
Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali	25

**Premessa**

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150, 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:

- la Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione;
- il Rendiconto della gestione e la Relazione al rendiconto della gestione;
- le deliberazioni degli organi comunali (Giunta e Consiglio);

che il Comune di Monterosso Almo adotta ai sensi, rispettivamente, degli artt. 151, 169, 197, c.2, lett. a), 227e 231 del D. lgs n.267/2000, sono da considerarsi pienamente compatibili con **il Piano della Performance** (art 15 comma 2 lett b) e essi costituiscono quanto previsto dall'art 15 comma 2 lett a) 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 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 Monterosso Almo

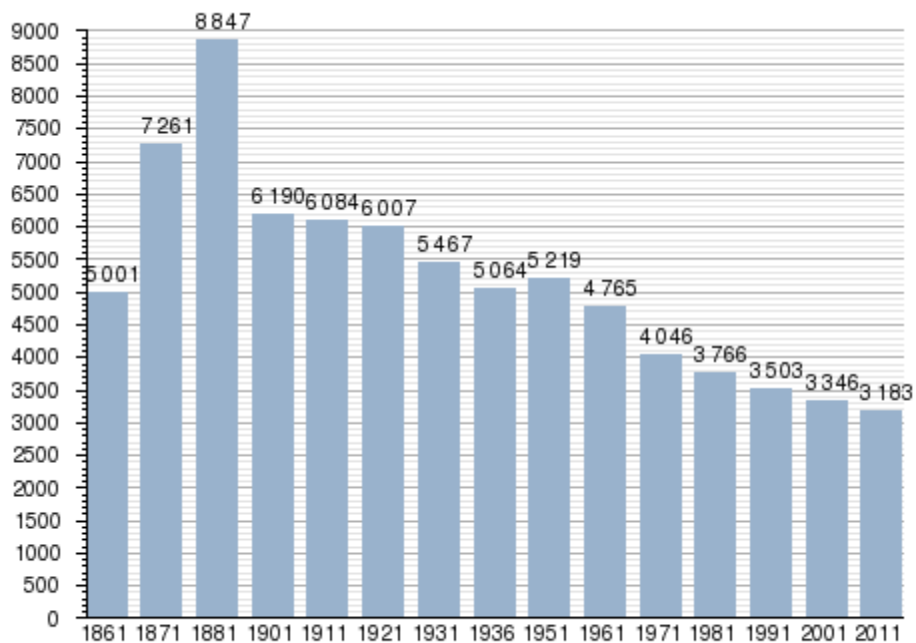
Monterosso Almo è un del Libero consorzio comunale di Ragusa in Sicilia.

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.

La popolazione di Monterosso Almo è costituita da 3.075 abitanti (01/01/2015-ISTAT).

Nella tabella seguente è rappresentata l'evoluzione demografica del comune.





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:

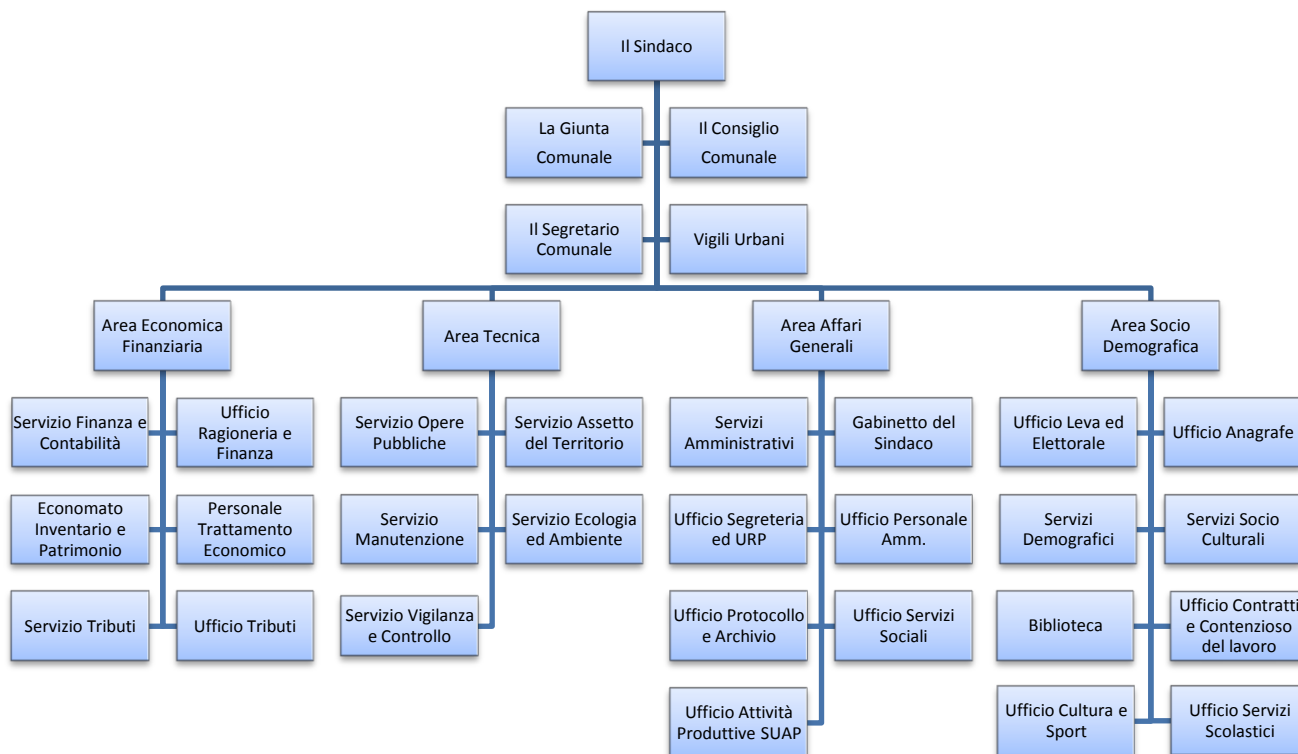
- Basilica di San Giovanni Battista;
- Chiesa matrice di Santa Maria Assunta, monumento nazionale e basilica minore;
- Chiesa di Sant'Antonio Abate;
- Chiesa di Sant'Anna.

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



- 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) mentre, il consiglio comunale è l'organo deputato ad approvare la relazione previsionale e programmatica, il bilancio di previsione e il rendiconto di gestione. La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto 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 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

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 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 selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 15 di 26

PdP Rev. 0

Dicembre 2017

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 Affari Generali, SUAP, Attività Produttive - Ufficio Segreteria, Contratti, Protocollo, Vigili Urbani, Gestione giuridica del personale. Ufficio Attività Produttive (Sportello Unico, TOSAP, ecc.). Area Demografica e Socioculturale - Anagrafe ed Elettorale, Servizi Sociali e scolastici, biblioteca, Attività Museali.	➤ Dott. Salvatore Iucolano
2	Area Tecnica - Urbanistica, Manutenzione Beni mobili e immobili, Servizi Cimiteriali, Acquedotti e fognature, Depurazione, Lavori Pubblici, Espropriazioni, Gestione impianti illuminazione pubblica e votiva del cimitero.	➤ Geom. Amato Paolo
3	Area Economica e Finanziaria Servizio Finanza e Contabilità (Bilancio, Economato, IVA , Inventario, Patrimonio, Stipendi, Ricongiunzioni e Pensioni). Servizio Tributi (Tarsu, Idrico, Ici, IMU, luce votiva,)	➤ Dott. Maria Rita Morello

**5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi**

Area		Responsabile
Area Affari Generali, SUAP, Attività Produttive - Ufficio Segreteria, Contratti, Protocollo, Vigili Urbani, . Gestione giuridica del personale. Ufficio Attività Produttive (Sportello Unico, TOSAP, ecc.). Area Demografica e Socioculturale - Anagrafe ed Elettorale, Servizi Sociali e scolastici, biblioteca, Attività Museali.		➤ Dott. Salvatore Iucolano
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
01	Azioni di miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli e disagiate della popolazione	



Codice Obiettivo strategico		01
Descrizione obiettivo strategico		
Azioni di miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli e disagiate della popolazione		
Codice Obiettivo Operativo		01.01
Descrizione obiettivo operativo		
Erogazione dei servizi di assistenza domiciliare agli anziani (ADA) e assistenza domiciliare integrata (ADI) erogata a favore di soggetti segnalati dal servizio sanitario provinciale A.S.P.		
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie	
Dott. Salvatore Iucolano	Euro 90.0000,00	
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali	
Vizzini Papa Palmina Giuseppa Scollo	-	
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">• N° di utenti del servizio ADA• N° di utenti del servizio ADI	
TARGET		
Erogazione dei servizi di assistenza ADA ad almeno 40 soggetti ed Erogazione dei servizi di assistenza ADI almeno N° 5 soggetti. Relazione sulle attività svolte nel corso dell'anno 2017		



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 19 di 26

PdP

Rev. 0

Dicembre 2017

Area		Responsabile
Area Tecnica		➤ Geom. Paolo Amato
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
02	Interventi migliorativi di manutenzione straordinaria delle infrastrutture comunali	



Codice Obiettivo strategico	02
Descrizione obiettivo strategico	
Interventi migliorativi di manutenzione straordinaria delle infrastrutture comunali	
Codice Obiettivo Operativo	02.01
Descrizione obiettivo operativo	
Progettazione esecutiva, affidamento dei lavori ed esecuzione per il rifacimento di un tratto di muri di sostegno area di pertinenza bevaio Gazzena	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Geom. Paolo Amato	Euro 47.000,00
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
-	-
INDICATORE (unità di misura)	<ul style="list-style-type: none">• Redazione del progetto esecutivo• Affidamento dei Lavori• Collaudo dell'opera
TARGET	
Completamento dei lavori e collaudo della struttura entro il 31 dicembre 2017	



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 21 di 26

PdP

Rev. 0

Dicembre 2017

Area		Responsabile
Area Economica e Finanziaria		➤ Dott.ssa Maria Rita Morello
Codice	Obiettivi Strategici di Area	
03	Azioni di risanamento economico e finanziario dell'Ente	



Codice Obiettivo strategico	05
Descrizione obiettivo strategico	
Azioni di risanamento economico e finanziario dell'Ente	
Codice Obiettivo Operativo	05.01
Descrizione obiettivo operativo	
Predisposizione del Piano di Riequilibrio finanziario Pluriennale ai sensi dell'Art. 243 bis del D. lgs 267/2000	
Responsabile obiettivo	Risorse finanziarie
Dott.ssa Maria Rita Morello	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
Lo Nigro Gabriele Bucchieri Margherita Scollo Carmelo	-
INDICATORE (unità di misura)	Predisposizione del Piano e successiva trasmissione agli enti preposti (Corte dei Conti e Ministero dell'Interno) nonché agli organi dell'ente
TARGET	
Trasmissione della proposta di Piano di Riequilibrio al Consiglio Comunale per successiva approvazione entro i termini previsti per legge.	

**5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali**

Aree coinvolte		Responsabile
• Area Affari Generali, SUAP, Attività Produttive		➤ Dott. Salvatore Iucolano
• Area Tecnica		➤ Geom. Amato Paolo
• Area Economica e Finanziaria		➤ Dott. Maria Rita Morello
Codice	Obiettivi Strategici Trasversali	
04	Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza	



Codice Obiettivo strategico	04
Descrizione obiettivo strategico	
Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza	
Codice Obiettivo Operativo	04.01
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">➤ Dott. Salvatore Iucolano➤ Geom. Amato Paolo➤ Dott. Maria Rita Morello	-
Risorse umane coinvolte	Risorse strumentali
-	-
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	
Entro il 31 Dicembre 2017	



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 25 di 26

PdP

Rev. 0

Dicembre 2017

Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali

Codice	Descrizione Obiettivo Strategico di Area
01	Azioni di miglioramento dei servizi erogati alle fasce deboli e disagiate della popolazione
02	Interventi migliorativi di manutenzione straordinaria delle infrastrutture comunali
03	Azioni di risanamento economico e finanziario dell'Ente
04	Efficientamento delle azioni volte all'implementazione degli obblighi cogenti di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza



Comune di Monterosso Almo

Piano delle Performance

Pag. 26 di 26

PdP

Rev. 0

Dicembre 2017

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 Sammogno



Il Sig. Sindaco Dott. Salvatore Pagano: _____

Per presa visione ed accettazione:

Dott. Salvatore Iucolano	Geom. Paolo Amato	Dott.ssa Maria Rita Morello
_____	_____	_____