

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

I.E.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 23 del 21.03.2024

OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance 2024-2026 e degli Obiettivi 2024.

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventuno del mese di marzo, alle ore 13,35 si riunisce la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Previa convocazione del Sindaco **GIROLAMO ANZALONE** per le vie brevi, la presente adunanza si tiene in video conferenza e si dà atto che sono i seguenti signori:

				Presente	Assente
1	Girolamo	ANZALONE	Sindaco	Collegato da remoto	
2	Sara Valeria	SAPIENZA	Vice Sindaco	Collegata da remoto	
3	Giacomo	BONDI'	Assessore	Collegato da remoto	
4	Antonietta	SPARACIO	Assessore	Collegato da remoto	
5	Giuseppe	INDIA	Assessore	Collegato da remoto	

TOTALE PRESENTI 5

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Roberto Terranova

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede alla adozione della seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avanzata dal Segretario, avente ad oggetto: Approvazione del Piano della Performance 2024-2026 e degli Obiettivi 2024.

- Considerato il parere espresso per la regolarità tecnica e contabile;
 - Ritenuto di approvarla integralmente;
- Con voti unanimi palesi;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **Immediatamente Esecutiva**, ai sensi ai sensi dell'art.12. L.R.n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di provvedere con tempestività agli adempimenti connessi.



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance 2024-2026 e degli Obiettivi 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTI

- l'art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualita' dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonche' alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unita' organizzative in un quadro di pari opportunita' di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unita' organizzative o aree di responsabilita' in cui si articola e ai singoli dipendenti";
- l'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013 il quale dispone che "L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza i fini della misurazione e valutazione della performance si organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati"
- l'art 1, comma 8-bis, della L. 190/2012, secondo cui "L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato con deliberazione della Giunta Municipale n. 19 del 29.02.2024;

CONSIDERATO

- che il Sistema approvato individua nel dettaglio le fasi, i soggetti, le responsabilità, le modalità e i tempi della gestione della performance organizzativa e individuale, il raccordo con il ciclo di programmazione economico finanziaria, le procedure di conciliazione nonché le modalità di trattamento di situazioni particolari che possono verificarsi durante il processo di valutazione.;
- che il Piano della Performance è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

RICHIAMATO il parere n. 1 del 9 gennaio 2018 della Corte dei conti, sez. reg. di controllo per la Sardegna, secondo il quale "anche i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano delle performance. Data la ridotta dimensione dell'Ente ... si tratta di

una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non hanno previsto aree di esenzione";

VISTO l'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, conv., con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento destinato a realizzare una maggiore integrazione tra gli atti di programmazione delle pubbliche amministrazioni e finalizzato ad incrementare i livelli qualitativi e la trasparenza dell'attività amministrativa nonché a realizzare obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi;

CONSIDERATO

- che il legislatore ha previsto l'assorbimento del Piano della performance nel nuovo strumento del PIAO;
- che il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 71, attuativo del sopra citato art. 6, D.l. n. 80/2021, conv., con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ha tuttavia limitato la soppressione di alcuni adempimenti, tra cui quelli inerenti all'adozione del Piano della Performance, alle sole amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti;
- che il Decreto 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, attuativo dell'art. 6, comma 6, del D.l. n. 80/2021, conv., con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ha previsto modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e ha definito uno schema di Piano tipo che non prevede, per detti enti, la compilazione obbligatoria della sezione di programmazione 2.2 dedicata alla performance;

RITENUTO, pertanto, che i recenti interventi normativi, pur essendo orientati alla semplificazione e alla integrazione degli strumenti di programmazione, non abbiano fatto venire espressamente meno l'obbligo per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti di adottare il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lvo. n. 150/09;

PRESO ATTO che con deliberazione n. 73/2022 la Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto ha evidenziato che l'attuale quadro normativo "non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio";

RITENUTO, dunque, che l'adozione del Piano della performance 2024 – 2026, di cui all'art. 10 del D.lvo n. 150/09, rappresenti un atto doveroso;

VISTI

- il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 2 in data 29.02.2024, i.e.
- lo schema di bilancio di previsione 2024/2026, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 in data 14.03.2024, i.e., che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale successivamente alla formulazione del relativo parere da parte dell'organo di revisione;

VISTO l'art. 101, comma 1 del CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali, triennio 2016 – 2018 che prevede che "[...] l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento.";

CONSIDERATO che il Piano della Performance deve essere approvato in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria per assicurare il necessario collegamento tra obiettivi e risorse assegnati;

DATO ATTO che il Comune di Ventimiglia di Sicilia opera in regime di gestione provvisoria non avendo approvato il bilancio di previsione 2024/2026 entro il termine differito del 15 marzo 2024;

VISTA la direttiva del 28 novembre 2023 con il quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha reso nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

VISTA la lettera del 25 gennaio 2024 con il quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha evidenziato che le amministrazioni devono provvedere con tempestività ad alcuni adempimenti preliminari che costituiscono il presupposto per l'attuazione della citata direttiva, ovvero che costituiscono la premessa affinché la valutazione della performance individuale sia una attività concreta, ed ha sottolineato l'improcrastinabilità dell'assegnazione degli obiettivi al personale che deve avvenire entro il mese di febbraio;

VISTA la proposta degli obiettivi relativi all'inclusione sociale e all'accessibilità delle persone con disabilità formulata dal Disability Manager con nota prot. n. 2168 del 20.03.2024 all'esito del tentativo effettuato di coinvolgere le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'articolo 45 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, nei modi proposti dal nucleo di valutazione di questo ente;

RITENUTO, pertanto, opportuno, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, procedere all'adozione provvisoria del Piano della Performance quale strumento indispensabile per una gestione orientata al risultato:

DATO ATTO che il "Piano della Performance 2024-2026 e Obiettivi 2024", allegato alla proposta per farne parte integrante e sostanziale, che viene presentato alla Giunta è stato predisposto dal Segretario Comunale a seguito degli incontri e il confronto tra il vertice politico ed i Responsabili dell'Ente, in coerenza con le previsioni del sopra citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

DATO ATTO

- che la proposta di Piano della Performance, comprensivo del Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 197 comma 2 lettera a), del D.Lgs. 267/2000, individua le risorse strumentali ed umane a disposizione delle posizioni organizzative nel rispetto della struttura organizzativa dell'Ente e per la realizzazione degli obiettivi assegnati con i relativi indicatori e valori attesi;
- che il Piano prevede inoltre l'integrazione tra il ciclo della performance e le azioni previste dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), confluito nel PIAO 2023-2025, primariamente attraverso la promozione dell'incremento dei livelli di trasparenza dell'Ente;

RITENUTO che l'allegato Piano risponda alle esigenze dell'ente, nonché alle priorità politiche ed istituzionali dell'Amministrazione come identificate nell'approvando Documento unico di programmazione semplificato 2024/2026;

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/200;
- la Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000 che detta nuove norme sull'Ordinamento degli Enti Locali;
- l'O.R.EE.LL., così come modificato ed integrato dalla Legge Reg.Le n. 48/1991 con le norme della Legge n. 142/1990 e ss.mm.ii.;
- Il vigente Statuto del Comune;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 2 in data 29.02.2024, i.e.

 lo schema di bilancio di previsione 2024/2026, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 in data 14.03.2024, i.e., che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale successivamente alla formulazione del relativo parere da parte dell'organo di revisione;

PROPONE

- 1. **DI APPROVARE** le premesse quale parte integrante della deliberazione;
- 2. **DI APPROVARE** l'allegato "Piano della Performance 2024-2026 e Obiettivi 2024", da intendersi qui richiamato e trascritto, per formare parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3. **DI DARE ATTO** che il Piano, predisposto dal Segretario Comunale, risulta coerente con il Sistema di Misurazione di Valutazione della Performance e con gli atti di programmazione dell'Ente;
- 4. **DI DARE ATTO** che gli obiettivi contenuti nello stesso sono stati condivisi con i responsabili di settore e concordati con il vertice politico;
- 5. **DI ASSEGNARE** gli obiettivi di cui all'allegato piano ai Responsabili di Settore ai quali compete l'assegnazione degli obiettivi al personale del Settore secondo quanto indicato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance,
- 6. **DI TRASMETTERE** copia della delibera e del Piano ai Responsabili di Settore e al nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza;
- 7. **DI DISPORRE** la pubblicazione all'Albo Pretorio on line e nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello denominata "Performance", sottosezione di secondo livello denominata "Piano delle Performance".
- 8. **DI RENDERE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2° della Legge Regionale n. 44/1991, attesa l'urgenza di provvedere con tempestività agli adempimenti connessi.

Il Segretario Comunale

f.to Dott. Roberto Terranova

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2024/2026 COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

INTRODUZIONE

La misurazione e valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

Con Delibera di **G.M.** n° **19 del 29.02.2024** il Comune di Ventimiglia di Sicilia ha aggiornato, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 150/09, il Sistema per la valutazione e la misurazione della Performance, che definisce in maniera dettagliata le fasi del processo di programmazione ed i suoi attori ed è stato adeguato a:

- l'art. 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, che introduce disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, che detta disposizioni relative agli obiettivi programmatici e strategici della performance da perseguire per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro iena inclusione.

Il presente Piano degli Obiettivi e della Performance è stato predisposto in coerenza con il sistema di valutazione e misurazione della performance e con il quadro normativo vigente, recependo le proposte formulate dal Disability Manager sugli obiettivi programmatici e strategici della performance da perseguire per garantire l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

La erogazione delle indennità legate alla performance è lo strumento principale per premiare il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di misurazione e valutazione e dei loro esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di misurazione e valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/2009 come modificato dal D.lgs. 74/2017, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente il Piano della Performance.

Il Piano della Performance è il documento programmatico, definito dalla Giunta in collaborazione con i Responsabili di Settore, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione, individuando gli indicatori utili alla misurazione e valutazione e il termine di conseguimento atteso.

Le indicazioni programmatiche sono definite in coerenza con gli strumenti di programmazione economicofinanziaria con lo scopo di indirizzare l'attività gestionale delle unità organizzative al raggiungimento delle priorità strategiche nazionali e degli obiettivi fissati dagli organi politici, promuovendo lo sviluppo di logiche di responsabilizzazione sui risultati.

Con la direttiva del 28 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha reso nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance di cui si è tenuto conto sia ai fini dell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione che nell'assegnazione degli obiettivi ai titolari di E.Q.

La stretta correlazione tra l'individuazione degli obiettivi e l'assegnazione delle risorse richiederebbe, invero, di attendere l'approvazione del bilancio di previsione il cui termine viene abitualmente differito.

Con la lettera del 25 gennaio 2024, tuttavia, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha evidenziato che le amministrazioni devono provvedere con tempestività ad alcuni adempimenti preliminari che costituiscono il presupposto per l'attuazione della citata direttiva, ovvero che costituiscono la premessa affinché la valutazione della performance individuale sia una attività concreta, ed ha sottolineato l'improcrastinabilità dell'assegnazione degli obiettivi al personale che deve avvenire entro il mese di febbraio.

Nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, anche al fine di scongiurare le conseguenze derivanti dalla tardiva o mancata adozione del Piano, si rende pertanto necessario non vanificare la dimensione prestazione del ciclo della performance procedendo alla definizione di un Piano provvisorio che fissi gli

obiettivi cui la struttura, nelle sue diverse articolazioni, deve tendere, fatta salva la possibilità di aggiornarne i contenuti in sede di monitoraggio intermedio.

L'assegnazione di una diversa pesatura a ciascun obiettivo riflette la rilevanza avvertita dall'Amministrazione rispetto alle proprie priorità politiche e istituzionali.

Il Piano della Performance è chiamato, inoltre, ad assicurare la coerenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e, in quest'ottica, l'Amministrazione ha inteso assicurare l'attuazione delle misure di prevenzione individuate, tra le quali, primariamente, l'innalzamento dei livelli di trasparenza.

La Relazione può essere adottata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento ovvero essere unificata al rendiconto della gestione, ed è finalizzata ad evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti realizzati.

A prescindere dagli obiettivi assegnati, ciascun responsabile di E.Q. ha in ogni caso il compito di garantire il funzionamento degli Uffici e l'erogazione dei servizi che afferiscono al settore diretto.

Una riflessione deve essere spesa in ordina alla moltiplicazione degli atti di programmazione che l'Amministrazione è chiamata ad adottare.

Il legislatore, al fine di favorire una maggiore integrazione tra gli atti di programmazione, ha introdotto il c.d. Piano integrato di attività e organizzazione, finalizzato ad incrementare i livelli qualitativi e la trasparenza dell'attività amministrativa nonché a realizzare obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi. Conseguentemente il legislatore ha previsto che il Piano della performance fosse assorbito nel nuovo strumento del PIAO.

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 71, attuativo, ha disposto con l'art. 1, comma 1, lettera c) che "Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, co. 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, conv., con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, coma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti sono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti" inerenti, tra gli altri, l'adozione del Piano della Performance.

Si deve notare che la disposizione non estende la sua portata alle pubbliche amministrazioni con 50 dipendenti o meno.

Nemmeno, poi, il D.M. 30 giugno 2022 recante lo schema semplificato di PIAO per le amministrazioni più piccole, prevede la compilazione obbligatoria della sezione di programmazione 2.2 dedicata alla performance. Pertanto, stante l'assenza di una disposizione espressa che trasferisca definitivamente i contenuti del Piano della Performance nel Piao, il Comune di Ventimiglia di Sicilia ritiene di essere ancora tenuto ad approvare distintamente i due documenti.



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B1

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione degli "Obiettivi di Settore" Pesatura complessiva del livello: 40%

Cognome e Nome: LINDA AFFRUNTI

Settore: I - AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
1	Incremento dei livelli quali/quantitativi di pubblicità e trasparenza		31/12/2024	15%
	Indicatori di performance			Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Griglia sugli obblighi di tra	la di monitoraggio dell'organismo di valutazione sparenza del PTPCT in relazione all'individuazione del etto Responsabile dell'attuazione	Superamento delle dall'organismo di obblighi oggetto	valutazione sugli	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
2	Servizi sociali e scolastici: erogazione dei servizi, incrementando le opportunità di accesso digitale e di pagamento con modalità telematiche anche al fine di migliorare l'accessibilità da parte dei soggetti con disabilità	Adozione Piano 31/12/2024		10%
	Indicatori di performance	Risultato) atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Pubblicazione di avvisi per la presentazione delle domande di accesso ai servizi Rispetto dei termini per la conduzione dell'istruttoria e l'adozione dei provvedimenti Correttezza dell'attuazione delle circolari regionali Sito Comunale Time sheet delle attività di sportello		Mantenimento dei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi. Creazione di un centro di "Facilitazione digitale" presso la biblioteca comunale coinvolgendo i volontari del Servizio Civile Universale Fruibilità di modalità digitali per		
		l'accesso ai servizi		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
3	Partecipazione ad avvisi per il finanziamento di iniziative con finalità culturali, turistiche, sociali e\o sportive in occasione delle ricorrenze estive, natalizie e patronali e realizzazione delle attività programmate	Adozione Piano	31/12/2024	15%
	Indicatori di performance	Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Fi Rispetto dei termini di j	Collaborazione istituzionale per l della documentaz alla presenta candida Tenuta di un regi	a presentazione zione necessaria zione delle ature.		



Sito Comunale Revisione of the state of the			olicazione della istica dell'arretrato 31.12.2023 sulla di atti di Stato ta evasione dei	raggiungimento (espressa in centesimi)
Efficientamento dei servizi Anagrafe e Stato Civile: Semplificazione dei rapporti col cittadino per i procedimenti amministrativi, anche al fine di favorire l'accessibilità ai servizi delle persone con disabilità. Trascrizione degli atti di Stato Civile provenienti dai consolati italiani all'estero		Adozione Piano	31/12/2024	15% Valutazione di
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
Predisposizione entro il 30.04.2024, anche previ confronti informali con il personale assegnato, e attuazione entro il 31.12.2024 di Piani formativi annuali individuali differenziati che prevedano un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue per ciascun dipendente interessato. Partecipazione delle EQ ad attività formative volte a rafforzare le competenze trasversali, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e, più in generale, le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa. Nella definizione del piano formativo individuale del dirigente devono essere considerate, in particolare, le seguenti priorità di carattere generale: - partecipazione ad inziative formative promosse dal Dipartimento della		Predisposizione de individuali annuali Attuazione dei piar Verifica delle cuscita" in modo attestare i progre termini di in conoscenze e comindividuale organizzativo, attra l'aggregazione e an	i piani formativi . ni formativi. competenze "in da rilevare e ssi compiuti in ncremento di petenze a livello e verso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Obiettivo n. 4	Analisi delle competenze individuali dello Responsabile e del personale. Organizzazione di attività formative rivolte all'aggiornamento e/o miglioramento delle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, e al	Adozione Piano	Fine 31/12/2024	Peso 15%
	per la tracciabilità presentate e di qu con indicazione scadenza per rendicont Presentazione o relativi a contri dall'ARS, da asse e\o da altri en patrocinanti la re concerti bandistici cultu	delle finanziate dei termini di le attività di azione. dei rendiconti buti concessi ssorati regionali ti territoriali calizzazione di i, manifestazioni rali		



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
6	Mappatura dei procedimenti di competenza della Polizia Locale e contrasto al randagismo	Adozione Piano	31/12/2024	15%
	Indicatori di performance	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Completezza, tempestività, c	Completezza, tempestività, comprensibilità e differenziazione dei registri.			
Acquisizione fornitura Predisposizione e pubblicazi Istituzione e tenuta dell'elen Registro di censimento Delibere e determine Sito web	Istituzione nell'ami locale, dell'ufficio animale e lotta al r Individuazione di u Redazione, in colla l'azienda sanitaria un piano per la for obbligatoria del pe comunale coinvolt cui alla L.R. 3 ago per la tutela degli a prevenzione del ra	"Benessere andagismo". In responsabile aborazione con provinciale, di mazione rsonale o nelle attività di sto 2022, n. 15 unimali e la		
		Acquisto lettore m Istituzione e tenuta il contrasto al rand possono iscriversi che intendono pres opera a titolo gratu contrasto al fenom randagismo, a segu presentazione di ac formazione Censimento delle c Realizzazione di u	a di un elenco per agismo cui cittadini singoli stare la propria ito per il eno del iito di istanza e deguata colonie feline	
		sito web istituziona il benessere anima randagismo, nella pubblicate norme, di interesse pubblic le fotografie dei ca di quelli reimmess	ale, riguardante le e la lotta al quale sono notizie e attività co, ivi comprese ni da adottare e	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
7	Indagine ed analisi delle prospettive per il miglioramento l'accesso e la fruibilità, da parte dei soggetti con disabilità, dell'ambiente fisico e\o dei servizi pubblici e\o dei servizi elettronici.	Adozione Piano	31/12/2024	15%
	Indicatori di performance	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)



Data_

COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

Report di indagine interna Iniziative assunte per la promozione del confronto con le	associazioni del territorio	Analisi del contesto interno ed esterno per individuare le situazioni problematiche	
er ricevuta\accettazione	Il dipendente		



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B2

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione degli "Obiettivi Specifici Individuali" Pesatura complessiva del livello: 30%

Cognome e Nome: LINDA AFFRUNTI

Settore: I - AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
1	Accelerazione dei tempi della democrazia partecipata	Adozione Piano	30/09/2024	20%
	Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
	Rispetto dei termini	Pubblicazione del 30.09.		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
2	Affidamento pluriennale dell'osservatorio astronomico	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Rispetto dei termini Sito comunale		Avvio procedura 30.10 Sottoscrizione con 31.12	istica selettiva entro il 2024 venzione entro il	

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
3	Promozione sportiva degli impianti sportivi scolastici ai sensi dell'art. 6, co. 4, del D.lgs. 38/2021	Adozione Piano	31/12/2024	20%
Indicatori di performance		Risultato atteso		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Rispetto dei termini Sito comunale		Predisposizione e moduli Avvio procedura 30.10.2	istica selettiva entro il 2024	
		Sottoscrizione con 31.12.2		



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
4	4 Refezione scolastica		31/12/2024	20%
	Risultato) atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
	Data di avvio del servizio.			
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
5	Affidamento pluriennale del servizio postale	Adozione Piano	31/12/2024	10%
	Indicatori di performance			Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
	Rispetto dei termini	Avvio proced 30.10. Contrattualizzazio economico entro	2024 ne dell'operatore	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
6	6 Natura e biodiversità Adozione Piano 30/09/2024		10%	
	Indicatori di performance			Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
	Relazione di progetto			

'er ricevuta\accettazione	II dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione
Sez. 1 - "Qualità, Competenze e Comportamenti"
Pesatura complessiva del livello: 20%

Sez. 1 - "Capacità di valutazione" Pesatura complessiva del livello: 10%

Cognome e Nome: LINDA AFFRUNTI Settore: I - AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVO

SEZIONE 1	
Elemento valutato	Punteggio
Capacità di pianificazione e controllo delle attività, capacità di tradurre le policies in strategie e piani di azione	(min. 1 – max. 10)
Guida e coordinamento, Leadership	(min. 1 – max 10)
Capacità di programmazione e di gestione e valorizzazione delle risorse umane	(min. 1 – max 10)
Capacità di gestione delle risorse finanziarie e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	(min. 1 – max 10)
Orientamento all'utente interno ed esterno	(min. 1 – max 10)
Presenza, reperibilità e disponibilità	(min. 1 – max 10)
Competenza e professionalità espressa	(min. 1 – max 10)
Autonomia dimostrata e propensioni all'innovazione	(min. 1 – max 10)
Capacità di collaborazione con gli altri responsabili	(min. 1 – max 10)
Diligenza e fedeltà	(min. 1 – max 10)
TOTALE =	
Sezione 2	
Elemento valutato	Punteggio
Differenziazione valutazione dipendenti e valorizzazione	(min. 1 – max 10)*10
TOTALE=	

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	

All. B3



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B4

ANNO 2024 Cognome e Nome: LINDA AFFRUNTI

Settore: "I - AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVO

Scheda di valutazione di sintesi

Livello di valutazione	Incidenza % sul totale della valutazione (A)	Sublivello	Pesatura % dell'obiettivodi sublivello (B)	Punteggio di raggiungimentoin base agli indicatori selezionati (C)	Valutazione ponderata di Sublivello D = C * B	Valutazione ponderata del Livello E = D * A
		Obiettivo	150/			
		n. 1 Obiettivo	15%			
		n. 2	10%			
		Obiettivo	1070			
		n. 3	15%			
Obiettivi del		Obiettivo				
	40%	n. 4	15%			
Settore	1070	Obiettivo				
		n. 5	15%			
		Obiettivo n. 6	15%			
		Obiettivo	1370			
		n. 7	15%			
		Totale	100%	Totale D		
		Obiettivo				
		n. 1	20%			
		Obiettivo n. 2	20%			
Obiettivi		Obiettivo n.3	20%			
specifici individuali	30%	Obiettivo n.4	20%			
individuali		Obiettivo n.5	10%			
		Obiettivo n.6	10%			
		Totale	100%	Totale D		
Qualità competenza e comportamenti	20%	All. B3	100%			
Capacità di Valutazione	10 %	All. B3	100%			
Totale	100%				Totale E	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

RISORSE ASSEGNATE AL SETTORE

1. Risorse Umane

Personale	AREA
LINDA AFFRUNTI	FUNZIONARI \ EQ
ANTONINO MANZELLA	FUNZIONARI \ EQ
LUCIA MILIANTA	ISTRUTTORE
GIUSEPPE BONDI'	ISTRUTTORE
MAURIZIO COGNI	ISTRUTTORE
FILIPPA CALVARUSO	OPERATORE
TERESA PIZZO	OPERATORE
MARIA AFFRUNTI	OPERATORE
VINCENZA ARENA	OPERATORE
CATERINA LI ROCCHI	OPERATORE
IGNAZIA TURTURICI	OPERATORE

- 2. Risorse Strumentali: Computer, Stampanti, Monitor, Fotocopiatrice in dotazione agli uffici
- 3. Risorse Finanziarie: come da Bilancio\PEG



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B1

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione degli "Obiettivi di Settore" Pesatura complessiva del livello: 40%

Cognome e Nome: PAOLO SARULLO

Settore: II - ECONOMICO FINANZIARIO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio Fine		Peso
1	Incremento dei livelli quali/quantitativi di pubblicità e trasparenza	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Griglia sugli obblighi di tra	la di monitoraggio dell'organismo di valutazione sparenza del PTPCT in relazione all'individuazione del etto Responsabile dell'attuazione	Superamento delle dall'organismo di obblighi oggetto	valutazione sugli	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
2	Accelerazione dei tempi della contrattazione collettiva decentrata integrativa	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Indicatori di performance	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Parere del revisore Rispetto dei tempi assegnati		Presentazione della proposta per la determinazione del budget per le EQ entro 15 giorni dall'approvazione del bilancio Costituzione Fondo Risorse Decentrate entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2024/2024		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
3	Contrasto all'evasione fiscale	Adozione Piano 31/12/2024		15%
	Risultato) atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
% di Ruoli emessi		Invio ruoli coattiv 2016-2017 al sogg della risco	etto incaricato	



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso	
4	Analisi delle competenze individuali dello Responsabile e del personale. Organizzazione di attività formative rivolte all'aggiornamento e/o miglioramento delle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, e al miglioramento dei comportamenti.	20%			
				Valutazione di	
	Indicatori di performance	Risultato	atteso	raggiungimento (espressa in centesimi)	
personale assegnato, e att individuali differenziati ch	30.04.2024, anche previ confronti informali con il uazione entro il 31.12.2024 di Piani formativi annuali le prevedano un impegno complessivo non inferiore alle lipendente interessato.	Predisposizione de	i njani formativi		
trasversali, quelle relative progetti e dei finanziamen transizione digitale, ecol formativo individuale del seguenti priorità di caratter - partecipazione ad in Funzione Pubblica,	24 ore annue per ciascun dipendente interessato. Partecipazione delle EQ ad attività formative volte a rafforzare le competenze trasversali, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei piani formativi. Attuazione dei piani formativi. Predisposizione dei piani formativi individuali annuali. Attuazione dei piani formativi. Verifica delle competenze "in transizione digitale, ecologica e amministrativa. Nella definizione del piano formativo individuale del dirigente devono essere considerate, in particolare, le seguenti priorità di carattere generale: - partecipazione ad inziative formative promosse dal Dipartimento della conoscenze e competenze a livello Funzione Pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, da Ministero dell'Interno, da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, da Anci, dall'UPI, da Formez SPA, anche attraverso la piattaforma Syllabus; l'aggregazione e analisi degli esiti				
- la partecipazione a	percorsi formativi sulla gestione dei progetti e dei i nonché per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi		-		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso	
5	Contrasto all'evasione fiscale	Adozione Piano	31/12/2024	15%	
	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)		
	% di Avvisi notificati	Emissione deg accertamento IMU 2019-20	TASI E TARI		
Obiettivo n.	Obiettivo n. Descrizione obiettivo Inizio Fine				
6	Potenziamento delle opportunità di accesso e pagamento digitale ai servizi tributari, anche al fine di migliorare l'accessibilità ai servizi da parte dei soggetti con disabilità	Adozione Piano	31/12/2024	10%	
	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)		



	Coinvolgimento dei volontari del Servizio Civile Universale nella	
Time sheet delle attività di sportello	divulgazione delle informazioni	
Time shoot done and the sportens	necessarie per l'accesso digitale ed	
	il pagamento con modalità	
	telematiche	

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B2

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione degli "Obiettivi Specifici Individuali" Pesatura complessiva del livello: 30%

Cognome e Nome: PAOLO SARULLO

Settore: II - ECONOMICO FINANZIARIO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
1	Accelerazione dei tempi di approvazione del Rendiconto rispetto all'anno 2023	20%		
	Risultato atteso		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
 approvazione del Consiglio approvazione del Consiglio approvazione del Consiglio Assenza di rilie 	Presentazione della proposta, munita dei pareri, al Consiglio Comunale			
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
2				
2	Accelerazione dei tempi della contrattazione collettiva decentrata integrativa	Adozione Piano	30/06/2024	15%
	•	Risultate Presentazione dell	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio Fine		Peso
3	Anticipazione dei tempi di adozione degli strumenti di programmazione economico finanziaria 2025/2027	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Risultato	atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Ever Documenti aventi data d	Predisposizione e tra 30.09.2024 all'orgar segretario comunale bilancio di previsio vigente e ad ammini (cd. bilancio te documentazione di necessaria per l'e previsioni di bilancio con e con gli Uffici de definizione entro il previsioni di entrata bilancio di previsione Entro il 20.10.2024, risultato di amminis predisposizione della bilancio di previsione della previsione (escluso il di revisione	dello schema del dello		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio Fine		Peso
4	Monitoraggio del contenzioso	Adozione Piano	30/04/2024	15%
	Indicatori di performance		o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
	inviate agli Uffici per acquisire le informazioni ta alla Giunta sugli esiti del monitoraggio	Verifica della necessità di costituire o adeguare il fondo rischi		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
5	Accelerazione dei tempi di approvazione del riaccertamento dei residui rispetto all'anno 2023	Adozione Piano	30/04/2024	20%
	Indicatori di performance			Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Rispetto dei tempi assegnati Assenza di rilievi del revisore e/o del Segretario Comunale		Presentazione d munita dei pare Comunale entro	ri, alla Ĝiunta	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
6	Adozione Piano	31/05/2024	10%	



Indicatori di performance	Risultato atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Data di presentazione come risultante dalla piattaforma TBEL	Predisposizione e trasmissione della relazione, nonché certificazione dei dati, mediante sottoscrizione della relazione, entro il termine di legge.	·

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B3

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Sez. 1 - "Qualità, Competenze e Comportamenti"
Pesatura complessiva del livello: 20%

Sez. 1 - "Capacità di valutazione"
Pesatura complessiva del livello: 10%

Cognome e Nome: PAOLO SARULLO Settore: II - ECONOMICO FINANZIARIO

SEZIONE 1	
Elemento valutato	Punteggio
Capacità di pianificazione e controllo delle attività, capacità di tradurre le policies in strategie e piani di azione	(min. 1 – max. 10)
Guida e coordinamento, Leadership	(min. 1 – max 10)
Capacità di programmazione e di gestione e valorizzazione delle risorse umane	(min. 1 – max 10)
Capacità di gestione delle risorse finanziarie e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	(min. 1 – max 10)
Orientamento all'utente interno ed esterno	(min. 1 – max 10)
Presenza, reperibilità e disponibilità	(min. 1 – max 10)
Competenza e professionalità espressa	(min. 1 – max 10)
Autonomia dimostrata e propensioni all'innovazione	(min. 1 – max 10)
Capacità di collaborazione con gli altri responsabili	(min. 1 – max 10)
Diligenza e fedeltà	(min. 1 – max 10)
TOTALE =	
Sezione 2	
Elemento valutato	Punteggio
Differenziazione valutazione dipendenti e valorizzazione	(min. 1 – max 10)*10
TOTALE=	

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B4

ANNO 2024 <u>Cognome e Nome: PAOLO SARULLO</u> <u>Settore: "</u>II - ECONOMICO FINANZIARIO

Scheda di valutazione di sintesi

Livello di valutazione	Incidenza % sul totale della valutazione (A)	Sublivello	Pesatura % dell'obiettivodi sublivello (B)	Punteggio di raggiungimentoin base agli indicatori selezionati (C)	Valutazione ponderata di Sublivello D = C * B	Valutazione ponderata del Livello E = D * A
Obiettivi del Settore	40%	Obiettivo n. 1 Obiettivo n. 2 Obiettivo n. 3 Obiettivo n. 4 Obiettivo n. 5 Obiettivo n. 6 Totale	20% 20% 15% 20% 15% 10%	Totale D		
Obiettivi specifici individuali	30%	Obiettivo n. 1 Obiettivo n. 2 Obiettivo n. 3 Obiettivo n. 4 Obiettivo n. 5 Obiettivo n. 6 Totale	20% 15% 20% 15% 20% 10% 10%	Totale D		
Qualità competenza e comportamenti	20%	All. B3	100%			
Capacità di Valutazione	10 %	All. B3	100%			
Totale	100%				Totale E	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

RISORSE ASSEGNATE AL SETTORE

1. Risorse Umane

Personale	AREA
PAOLO SARULLO	EQ
GIUSEPPA BONDI'	Istruttore
FRANCA PATINELLA	Istruttore
ROSARIA LO BUE	Istruttore
NICOLETTA MILIANTA	Operatore

- Risorse Strumentali: Computer, Stampanti, Monitor, Fotocopiatrice in dotazione agli uffici Risorse Finanziarie: come da Bilancio \backslash PEG



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B1

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ Scheda di valutazione degli "Obiettivi di Settore" Pesatura complessiva del livello: 40%

Cognome e Nome: GIUSEPPINA ABINANTI* Settore: III – UFFICIO TECNICO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
1	Incremento dei livelli quali/quantitativi di pubblicità e trasparenza	Adozione Piano	31/12/2024	10%
	Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Griglia sugli obblighi di tra	a di monitoraggio dell'organismo di valutazione sparenza del PTPCT in relazione all'individuazione del etto Responsabile dell'attuazione	Superamento delle criticità rilevate dall'organismo di valutazione sugli obblighi oggetto di attestazione		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
	Attività di controllo del servizio gestito da ditta esterna, gestione rapporti con le piattaforme dei rifiuti differenziati e con le discariche di RSU, gestione servizi di disinfestazione e disinfezione del territorio comunale, caricamento dati su raccolta differenziata e spese sostenute su piattaforma ORSO, al fine di ridurre I costi di conferimento	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Risultato	atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Percentu	uale rilevata dalla piattaforma ORSO	L'incremento della percentuale di raccolta differenziata attualmente registrata nella misura del 76%		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
3	Ricognizione dei lotti cimiteriali posti nel vecchio cimitero comunale con contratto di concessione del		31/12/2024	15%
Indicatori di performance		Risultato) atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Ripetto dei tempi assegnati % di lotti mappati		Mappartura del 1 cimiteriali e i dell'elenco dei l vecchio cimitero contratto di conce o in scadenza e r stess	redazione otti posti nel comunale con ssione scaduto innovo degli	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso



4	Analisi delle competenze individuali dello Responsabile e del personale. Organizzazione di attività formative rivolte all'aggiornamento e/o miglioramento delle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, e al miglioramento dei comportamenti.	Adozione Piano	31/12/2024	20%
	Indicatori di performance	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
personale assegnato, e att individuali differenziati ch 24 ore annue per ciascun d Partecipazione delle EQ trasversali, quelle relative progetti e dei finanziamen transizione digitale, ecol-	ad attività formative volte a rafforzare le competenze a alla valutazione della performance, alla gestione dei ti e, più in generale, le competenze abilitanti processi di ogica e amministrativa. Nella definizione del piano	Predisposizione de individuali annuali Attuazione dei piar Verifica delle c	ni formativi.	
formativo individuale del seguenti priorità di caratter - partecipazione ad in Funzione Pubblica, Ministero dell'Intern Anci, dall'UPI, da Fo	dirigente devono essere considerate, in particolare, le re generale: nziative formative promosse dal Dipartimento della dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, da o, da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche, da rmez SPA, anche attraverso la piattaforma Syllabus;	uscita" in modo attestare i progre termini di i	da rilevare e ssi compiuti in ncremento di petenze a livello organizzativo,	
	percorsi formativi sulla gestione dei progetti e dei i nonché per l'attuazione dei programmi e degli obiettivi			
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
5	Accelerazione dei tempi per la trasmissione delle prefatture dei consorzi CONAI per consentire la rapida emissione delle fatture il pagamento dei corrispettivi dovuti per il riciclo dei rifiuti differenziati a recupero.	Adozione Piano	31/12/2024	15%
	Indicatori di performance	Risultato	atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
	Tempi di trasmissione	Trasmissione Responsabile Economico Finanz giorni dal ricevim CON	prefatture al del Settore ciario entro sette ento sul portale AI	raggiungimento (espressa in
Obiettivo n.	Tempi di trasmissione Descrizione obiettivo	Trasmissione Responsabile Economico Finanz giorni dal ricevim	prefatture al del Settore ciario entro sette ento sul portale	raggiungimento (espressa in
	Tempi di trasmissione	Trasmissione Responsabile Economico Finanz giorni dal ricevim CON	prefatture al del Settore ciario entro sette ento sul portale AI	raggiungimento (espressa in centesimi)
Obiettivo n.	Tempi di trasmissione Descrizione obiettivo Miglioramento della qualità dei servizi connessi alla gestione del cimitero comunale, anche in occasione	Trasmissione Responsabile Economico Finanz giorni dal ricevim CON Inizio	prefatture al del Settore ciario entro sette ento sul portale AI Fine 31/12/2024	raggiungimento (espressa in centesimi) Peso



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
7	Potenziamento delle opportunità di accesso e pagamento digitale ai servizi dell'UTC, anche al fine di migliorare l'accessibilità ai servizi da parte dei soggetti con disabilità	Adozione Piano	31/12/2024	10%
Indicatori di performance		Risultato	atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
Time sheet delle attività di sportello		Coinvolgimento o Servizio Civile U divulgazione dell necessarie per l'ac il pagamento o telema	Iniversale nella le informazioni cesso digitale ed con modalità	

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B2

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione degli "Obiettivi Specifici Individuali" Pesatura complessiva del livello: 30%

Cognome e Nome: GIUSEPPINA ABINANTI*

Settore: III – UFFICIO TECNICO

Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
1	PNRR – Avviso Misura 1.2 Abilitazione al Cloud	Adozione Piano	31/12/2024	15%
	Risultato atteso Conclusione delle attività		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
2	PNRR – Avviso Misura 1.4.3 AppIO	Adozione Piano	30/06/2024	15%
	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
	Richiesta di asseverazione Esito dell'asseverazione		lelle attività	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
3	PNRR – Avviso Misura 1.3.1 PDND	Adozione Piano	27/05/2024	15%
Indicatori di performance		Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
	Contrattualizzazion econor			



Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio Fine		Peso
4	PNRR – Avviso Misura 1.4.1 Esperienza del Cittadino	Adozione Piano	30/06/2024	15%
	Risultato	o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)	
	Richiesta di asseverazione Esito dell'asseverazione		delle attività	
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
5	PNRR M2 C4 12.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni: Opere di - efficientamento energetico, ivi compresi interventi volti all'efficientamento dell'illuminazione pubblica, al risparmio energetico degli edifici di proprietà pubblica e di edilizia residenziale pubblica, nonché all'installazione di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili; - sviluppo territoriale sostenibile, ivi compresi interventi in materia di mobilità sostenibile, nonché interventi per l'adeguamento e la messa in sicurezza di scuole, edifici pubblici e patrimonio comunale e per l'abbattimento delle barriere architettoniche; a valere sul contributo annuale di cui all'articolo1, comma 29 e seguenti, della legge n. 160/2019	Adozione Piano	15/09/2024	20%
	Indicatori di performance		o atteso	Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
1			approvazione di provvedimenti a cnico e\o trativo	
		15.09.2024		
Obiettivo n.	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
6	Finanziamento concesso da GAL Metropoli Est, Atto di Concessione n° 30 del 12.08.2022, attribuito al Comune di Ventimiglia in €. 200.000,00 per i lavori di "Riqualificazione dello spazio urbano e di rifunzionalizzazione del sistema idrico e fognario I° stralcio".		31/10/2024	20%
Indicatori di performance		Risultato		Valutazione di raggiungimento (espressa in centesimi)
		Predisposizione e tutti i documenti e carattere te amminis Conclusione del 31.10.	provvedimenti a cnico e\o trativo	

^{*}Per la durata dell'incarico fino alla nomina di nuovo responsabile che subentrerà anche in relazione al perseguimento degli obiettivi assegnati con il presente atto



Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

All. B3

ANNO 2024

INCARICATO DI EQ

Scheda di valutazione Sez. 1 - "Qualità, Competenze e Comportamenti" Pesatura complessiva del livello: 20%

> Sez. 1 - "Capacità di valutazione" Pesatura complessiva del livello: 10%

Cognome e Nome: GIUSEPPINA ABINANTI* Settore: III - UFFICIO TECNICO

SEZIONE 1	
Elemento valutato	Punteggio
Capacità di pianificazione e controllo delle attività, capacità di tradurre le policies in strategie e piani di azione	(min. 1 – max. 10)
Guida e coordinamento, Leadership	(min. 1 – max 10)
Capacità di programmazione e di gestione e valorizzazione delle risorse umane	(min. 1 – max 10)
Capacità di gestione delle risorse finanziarie e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	(min. 1 – max 10)
Orientamento all'utente interno ed esterno	(min. 1 – max 10)
Presenza, reperibilità e disponibilità	(min. 1 – max 10)
Competenza e professionalità espressa	(min. 1 – max 10)
Autonomia dimostrata e propensioni all'innovazione	(min. 1 – max 10)
Capacità di collaborazione con gli altri responsabili	(min. 1 – max 10)
Diligenza e fedeltà	(min. 1 – max 10)
TOTALE =	1
Sezione 2	
Elemento valutato	Punteggio
Differenziazione valutazione dipendenti e valorizzazione	(min. 1 – max 10)*10
TOTALE=	<u> </u>

Per ricevuta\accettazione	Il dipendente
Data	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

ANNO 2024

Cognome e Nome: GIUSEPPINA ABINANTI Settore: III – UFFICIO TECNICO

Scheda di valutazione di sintesi

Livello di valutazione	Incidenza % sul totale della valutazione (A)	Sublivello	Pesatura % dell'obiettivodi sublivello (B)	Punteggio di raggiungimentoin base agli indicatori selezionati (C)	Valutazione ponderata di Sublivello D = C * B	Valutazione ponderata del Livello E = D * A
		Obiettivo				
		n. 1	10%			
		Obiettivo	200/			
		n. 2	20%			-
		Obiettivo n. 3	15%			
			15%			
Obiettivi del		Obiettivo n. 4	20%			
Settore	40%	Obiettivo	20%			-
Settore		n. 5	15%			
		Obiettivo	1370			
		n. 6	10%			
		Obiettivo				1
		n. 7	10%			
		Totale	100%	Totale D		
		Obiettivo				
		n. 1	15%			
		Obiettivo				
		n. 2	15%			
0144		Obiettivo				
Obiettivi		n.3	15%			
specifici	30%	Obiettivo				
individuali	3070	N 4	15%			
muividuali		Obiettivo				
		n.5	20%			
		Obiettivo	200/			
		n. 6	20%			-
		Totale	100%	Totale D		
Qualità competenza e comportamenti	20%	All. B3	100%			
Capacità di Valutazione	10 %	All. B3	100%			
Totale	100%				Totale E	



CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

RISORSE ASSEGNATE AL SETTORE

1. Risorse Umane

THIS OTHER CHIMINE	
Personale	Categoria
Giuseppina Abinanti	Istruttore
Salvatore Calì	Istruttore
Giuseppina La Spisa	Operatore
Ina Scirè	Operatore
Salvatore Iannello	Operatore
Girolamo Anzelmo	Operatore
Giuseppe Rigili	Operatore

- 2. Risorse Strumentali: Computer, Stampanti, Monitor, Fotocopiatrice in dotazione agli uffici
- 3. Risorse Finanziarie: come da Bilancio\PEG

OGGETTO: Approvazione del Piano della Performance 2024-2026 e degli Obiettivi 2024.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio interessato, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 49, comma 1, del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e s.m. e i. e dall'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. n. 48/91, come integrato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica, nonché della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.L. n. 267/2000.

Ventimiglia di Sicilia, 21.03.2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO f.to Dott. Paolo Sarullo

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE - UFFICIO DI RAGIONERIA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.L. n. 267/2000 e dell'art. 1, lett. i) della L.R. 48/91, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile, nonché l'assenza di condizioni che possano determinare lo squilibrio nella gestione delle risorse.

Ventimiglia di Sicilia, 21.03.2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO f.to Dott. Paolo Sarullo Firmati all'originale:

IL PRESIDENTE

f.to GIROLAMO ANZALONE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

E ASSESSORE AIVEIAIVO		IE SEGRETARIO COMUNALE
f.to GIUSEPPE INDIA		f.to ROBERTO TERRANOVA
CERTIFI	ICAZIONE DI ESE	CUTIVITA'
Il sottoscritto Segretario Comunale	CERTIFICA	
Che la presente deliberazione è divenuta esecutiv	va il 21.03.2024	ai sensi dell'art. 12.
☐ Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla p X Comma 2 (immediatamente esecutiva)	ubblicazione)	
della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive mod	lifiche ed integrazion	i.
Dalla Residenza Municipale, lì 21.03.2024		IL SEGRETARIO COMUNALE
		f.to ROBERTO TERRANOVA
Defissa dall'albo Pretorio il Dalla residenza Municipale		guito di opposizioni o reclami IL MESSO COMUNALE f.to MILIANTA LUCIA
CERTIF	FICATO DI PUBBLI	CAZIONE
Il sottoscritto Segretario Comunale Su conforme attestazione del Messo Comunale incaric	ato per la tenuta dell'A	Albo Pretorio
	CERTIFICA	
•		ssive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per 15e cheè stata prodotto a quest'ufficio
Dalla Residenza Municipale, lì		IL SEGRETARIO COMUNALE ROBERTO TERRANOVA