

# PIANO DELLA PERFORMANCE DELL'I.A.C.P. DI ACIREALE 2018/2020 E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2018

## *SCOPO E STRUTTURA DEL PIANO DELLE PERFORMANCE*

Il d.lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs n. 74 del 25 maggio 2017, pone le Amministrazioni pubbliche di fronte ad un nuovo sistema di valutazione delle proprie strutture e dei propri dipendenti.

Il cosiddetto sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti ed alla crescita delle competenze professionali, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza in merito ai risultati raggiunti ed alle risorse impiegate.

Il **Ciclo di gestione della performance** come disciplinato all'art.4 del richiamato decreto, 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 d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'Ente deve, pertanto, dotarsi di un **Piano della Performance**, che individui gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisca, 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 con i relativi indicatori; l'Ente deve, altresì, redigere una **Relazione sulla performance** che evidenzii, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'art 3 comma 2 del d.lgs. 150/2009 prescrive di valutare le performance con riferimento:

- All'ente nel suo complesso (Performance dell'ente)
- Ai propri Servizi/Uffici autonomi (Performance organizzativa)
- Ai singoli dipendenti (Performance individuale).

Il Piano della Performance rappresenta pertanto uno strumento di consultazione sia interna, poiché permette alla Pubblica Amministrazione di valutare e migliorare i servizi erogati, che esterna, poiché dà ai cittadini la misura del grado di realizzazione degli obiettivi previsti dalle linee programmatiche di mandato dell'amministrazione.

Il piano delle performance dell'I.A.C.P. di Acireale (in proseguo "IACP") relativo al triennio 2018-2020, che viene esposto nelle pagine che seguono, è composto da una presentazione di carattere generale che permette l'individuazione del quadro d'insieme in cui l'attività dell'Amministrazione si trova ad operare.

Tali dati attengono:

- al territorio dei Comuni rientranti nella giurisdizione dell'IACP di Acireale e alla sua popolazione (contesto esterno),
- alla struttura amministrativa dell'ente (contesto interno),
- al benessere organizzativo relativo al personale dell'Ente,
- alla rilevazione della salute economica dell'Ente.

Nel piano è riportata successivamente la visione strategica dell'ente, suddivisa per aree di macro intervento, cioè le aree in cui si concentra in via prioritaria l'attività dell'Ente, i relativi progetti

operativi ed obiettivi operativi da conseguire nell'arco del triennio di riferimento, fissando contestualmente gli elementi per la misurazione ed i target da raggiungere.

Nell'ambito dei singoli uffici in cui ripartito l'Ente, viene predisposto il Piano degli Obiettivi che configura, con riferimento al solo 2018, la parte del piano che troverà applicazione nell'anno ed assegna, quindi, i singoli obiettivi operativi ai dirigenti.

All'interno del Piano degli Obiettivi, inoltre, sono evidenziate le attività ed i servizi da monitorare con riferimento ai singoli uffici, con l'individuazione degli indicatori di quantità, qualità, efficacia ed efficienza che permettono, a consuntivo, di individuare l'evoluzione annuale delle singole prestazioni ed i risultati conseguiti.

A completamento della struttura vi è la sezione dedicata al bilancio dell'Ente.

Il Piano delle Performance risponde ad un'esigenza dinamica dell'Amministrazione, che è pronta a cogliere le nuove istanze dei cittadini e del territorio. Ciò fa sì che la programmazione triennale dell'attività non sia statica, bensì suscettibile di quegli aggiustamenti, miglioramenti e variazioni che dovessero rendersi necessari nel tempo. In tale ottica ci si muove tramite il monitoraggio quadrimestrale delle attività oggetto di obiettivo strategico dell'Ente e, con riferimento ad ogni anno, con la Relazione della Performance.

Per tali ragioni la lettura del Piano che viene qui presentato va fatta con la consapevolezza che nel tempo lo stesso potrà subire delle variazioni le quali, comunque, saranno sempre e comunque portate a conoscenza di tutti gli attori.

#### L'I.A.C.P di Acireale CONTESTO ESTERNO

COMUNI SERVITI : Acireale, Aciconaccorsi, Acicastello, Acicatena, Aci Sant'Antonio, Bronte, Calatabiano, Castiglione di Sicilia, Fiumefreddo, Giarre, Linguaglossa, Maletto, Maniace, Mascali, Milo, Nicolosi, Pedara, Piedimonte Etneo, Randazzo, Riposto, S. Alfio, S. Venerina, Trecastagni, Valverde, Viagrande, Zafferana Etnea.

NUMERO DI IMMOBILI POSSEDUTI E GESTITI: 1259.

PECULIARITÀ DEL CONTESTO:

- utenza a basso reddito, con problematiche lavorative e familiari;
- vetustà del patrimonio abitativo.

#### L'I.A.C.P di Acireale CONTESTO INTERNO

STRUTTURA AMMINISTRATIVA

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

La legge n. 865/1971, la legge regionale n. 19/2008 e s.m. e i. e il D.P.Reg. 18.1.2013 n. 6 prevedono che l'organo di indirizzo politico sia ordinariamente costituito da un Consiglio di Amministrazione, retto da un Presidente.

Alla data odierna tale Consiglio non risulta costituito e le relative funzioni sono svolte da un commissario straordinario, nominato dalla Regione Siciliana con D.P. n. 212/serv. 1°/S.G. del 05.05.2018.

### ORGANIGRAMMA

La struttura amministrativa dell'IACP di Acireale si articola secondo l'organigramma sotto riportato:



**DIRETTORE GENERALE** – Avv. Maria Trovato

**AREA AMMINISTRATIVA**

1) Dirigente capo area amministrativa – Avv. Maria Trovato (ad interim)

**Servizio I° - Personale – affari generali**

Ad interim Dirigente Area Amministrativa

N° 1 Ass. serv. Amministrativi cat. B2

**Servizio II° - Economico Finanziario**

No 1 Istruttore direttivo contabile cat. D1

N° 1 Assistente Serv. Amm. – B4

**Servizio III° - Contenzioso – contratti e gestione alloggi**

N° 1 Funzionario direttivo amministrativo cat. D4

N° 1 Istruttore direttivo amministrativo cat. D2

**AREA TECNICA**

2) Capo area dirigente tecnico – ad interim Direttore Generale

**Servizio I° - manutenzioni e nuove costruzioni**

N°1 Funzionario direttivo tecnico cat. D 4

N°1 Istruttore tecnico geometra cat. C 1

***BENESSERE ORGANIZZATIVO***

L'IACP ha fra i suoi obiettivi quello di migliorare l'efficienza dei servizi, cercando di motivare e responsabilizzare i propri dipendenti, attraverso la valutazione delle professionalità e delle esperienze acquisite e la creazione di input formativi, che consentano l'evoluzione delle competenze e l'adeguamento alle novità normative.

In un'ottica di razionalizzazione delle spese, sono comunque preferiti i corsi di formazione a costo zero, ma comunque gestiti e/o patrocinati da strutture ampiamente accreditate (Regione, altri Comuni, SSPAL, ecc.). Inoltre, ove possibile, saranno organizzate lezioni "in house", tenute dagli stessi dirigenti nei confronti dei propri diretti dipendenti.

**SISTEMA CONTABILE**

Il sistema di contabilità vigente per gli IACP è disciplinato dal D. L.vo n. 118/2011, che prevede forme e procedure di programmazione e controllo, che consentono di governare la spesa secondo



logiche di tipo aziendale, investendo i dirigenti degli uffici di una maggiore autonomia e di un ruolo di tipo manageriale. Il principio della separazione dei ruoli tra politica e gestione ha portato, inevitabilmente, all'adozione di nuovi modelli organizzativi e di nuovi modelli contabili. Si è assistito, dunque, allo sviluppo di un cambiamento culturale, portando tutti coloro che operano nella struttura ad avere una maggiore attenzione ai risultati da raggiungere ed alla qualità dei servizi erogati.

Con il presente PdP 2018 viene delineato, in via provvisoria, il Piano dettagliato degli obiettivi 2018 integrato con i dati del Bilancio Pluriennale 2018-2020 (in corso di approvazione), che assegna alle strutture organizzative dell'Ente gli obiettivi operativi con la loro articolazione in obiettivi di gestione unitamente ai parametri per il monitoraggio del loro raggiungimento.

#### SALUTE FINANZIARIA

L'IACP ha, in genere, una situazione contabile stabile. I controlli periodici accurati consentono di effettuare una costante verifica del livello di spesa in rapporto alla disponibilità economica dell'Ente.

L'IACP, muovendosi nell'ottica della cautela contabile e garantendo, nel contempo, un adeguato livello dei servizi essenziali alla cittadinanza ha, comunque, negli ultimi anni rispettato il principio del pareggio di bilancio, che costituisce il termometro della situazione economica.

Di seguito si riportano i dati contabili atti ad esporre in termini numerici la situazione economica dell'Ente:

#### SITUAZIONE FINANZIARIA DELL'ENTE (Rendiconto 2016)

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio				€ 71.240,10
RISCOSSIONI	(+)	€ 147.686,79	€ 1.971.668,88	€ 2.119.355,67
PAGAMENTI	(-)	€ 157.087,91	€ 1.755.520,01	€ 1.912.607,92
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			€ 277.987,85
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			€ -
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			€ 277.987,85
RESIDUI ATTIVI	(+)	12.703.370,01	1.310.799,54	€ 14.014.169,55
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				€ -
RESIDUI PASSIVI	(-)	5.959.965,79	231.782,91	€ 6.191.748,70



FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI <sup>(1)</sup>	(-)			€ 219.538,28
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE <sup>(1)</sup>	(-)			€ 1.371,91
<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE .... (A)<sup>(2)</sup></b>	<b>(=)</b>			<b>€ 7.879.498,51</b>

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

L'Ente si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, secondo quanto stabilito dal d.lgs. 150/2009 e s.m. e i., rielaborato con deliberazione commissariale n. 13 del 15.06.2018, che ha adottato il nuovo regolamento, adeguato al D. L.vo n. 74/2017.

La misurazione delle performance sconta i tre diversi gradi di valutazione previsti dalla norma prima citata.

Essa attiene, pertanto, in via preliminare all'Ente nel suo complesso, in secondo grado alle strutture che compongono l'ente stesso (gli uffici) e, in ultima analisi, al personale in servizio presso l'Ente distinto fra dirigenti e personale dipendente generico.

La valutazione dell'Ente nel suo complesso è fatta con riferimento alle Aree di Macro Intervento rispetto alle quali l'Amministrazione si è imposta di raggiungere determinati obiettivi o standard qualitativi. Tali aree vengono attualizzate tramite l'individuazione di specifici progetti operativi che sono sviluppati e monitorati per un triennio. Tali progetti, a loro volta, vengono indirizzati verso gli uffici competenti per i quali divengono obiettivi operativi da conseguire nell'arco dell'anno di riferimento ma con riguardo al complessivo progetto triennale.

Con la Relazione sulle Performance sarà effettuata la verifica sull'effettiva realizzazione di quanto programmato nell'ambito del presente Piano delle Performance, con la conseguente valutazione della prestazione dell'Ente nel suo complesso e, a cascata, degli uffici e del personale.

Il regolamento sul sistema di valutazione delle performance vigente presso questo Ente norma tutti gli aspetti relativi all'individuazione dei criteri di valutazione della performance nel suo complesso e dei singoli uffici. Inoltre, in ossequio a quanto previsto nel d.lgs. 150/2009, sono stati previsti articolati sistemi di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.

Come prima accennato, la Relazione sulle Performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, fornisce una descrizione accurata dei risultati raggiunti. I dati ivi riportati sono di riferimento per i tre tipi di valutazione, che viene effettuata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'OIV composto da tre esperti in materia di valutazione, esterni all'Ente, è il collegio a cui la legge affida il compito di valutare le performance dell'Ente nel suo complesso, delle singole strutture operative e di proporre all'Organo di indirizzo politico la valutazione dei dirigenti. La valutazione, invece, del restante personale dipendente è effettuata dal singolo dirigente, con riferimento agli esiti della propria gestione e, in particolare, avuto riguardo al conseguimento di specifici obiettivi assegnati al proprio personale.

Si tratta, com'è chiaro, di un sistema a cascata che prevede che le refluenze di una valutazione negativa in capo all'Ente finiscano con l'aver effetti anche in capo ai dipendenti. Di fatto, la ratio che sta alla base di tale impostazione, è quella della personificazione dell'Ente pubblico.

Di seguito alla valutazione proposta dall'OIV ed espressa dall'Organo di indirizzo-politico con riferimento ai dirigenti ed alla valutazione del restante personale dipendente da parte dei dirigenti stessi, questi ricevono un incentivo di natura economica che è commisurato alla qualità della performance e, pertanto, all'esito della valutazione.

Il sistema, pertanto, passa per le fasi previste dal d.lgs. 150/2009, che vede una fase di predisposizione dei programmi ed imputazione degli stessi ai servizi ed alle persone (Piano delle Performance e Piano degli obiettivi), un processo di verifica in itinere delle attività assegnate



(monitoraggio), una valutazione dei risultati raggiunti (Relazione sulle Performance), una valutazione su tre livelli come prima segnalato (momento valutativo), il riconoscimento degli incentivi previsti dalla legge (retribuzione di risultato/produttività).

### **PIANO STRATEGICO 2018**

Il piano sotto riportato è suddiviso in **Macro Aree di intervento** da cui derivano i **Progetti Operativi** i quali, a loro volta, si specificano in **Obiettivi Operativi**.

Le **Macro Aree di Intervento** individuano degli ambiti ritenuti rilevanti e prioritari fra quelli di competenza dell'Ente. In tali aree l'Ente si propone di attivare una serie di progetti operativi attraverso i quali ottenere significativi miglioramenti nei settori assunti a riferimento. Nell'ambito di ogni area di intervento viene specificato il risultato finale che l'amministrazione intende conseguire.

Le Macro Aree di Intervento Individuate dall'IACP sono 3 ed attengono ai settori dell'anticorruzione, dell'efficienza e del miglioramento dello stato dei beni dell'Ente.

I **Progetti Operativi** individuano, nell'ambito delle Macro Aree di Intervento, i settori entro cui operare per raggiungere i risultati previsti dall'Amministrazione. I Progetti Operativi sviluppati dall'Amministrazione sono in tutto cinque.

Gli **Obiettivi Operativi**, infine, prevedono quelle attività di dettaglio che porteranno alla specifica attuazione dei progetti operativi confluendo, in ultima analisi, nella realizzazione delle finalità specificate per ogni singola Area di Intervento. Gli Obiettivi Operativi individuati dall'Amministrazione sono in tutto sette.

Quale ulteriore esemplificazione dell'attività di verifica e controllo dell'azione amministrativa è stato inoltre previsto il monitoraggio di una serie di attività e servizi resi dai vari uffici e ritenuti significativi in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Tali attività sono inserite nelle sezioni relative ai singoli uffici e si sviluppano lungo un vasto ambito che cerca di monitorare la variegata specie delle prestazioni dell'Ente.

Ai **Progetti Operativi** viene assegnato un valore nel limite massimo di quello attribuito alle Macro Aree di Intervento. I progetti operativi vengono, a loro volta declinati in **Obiettivi Operativi** che ricevono un valore nel limite di quello assegnato al progetto operativo di cui fanno parte. I valori assegnati ai singoli progetti operativi, per l'anno 2018, sono quelli individuati nello schema successivo.

### **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE**

La valutazione della performance dell'Ente va effettuata tramite l'attribuzione di un valore alle singole Macro Aree di Intervento. Tale punteggio sarà ulteriormente ripartito fra i singoli Progetti Operativi e successivamente agli Obiettivi operativi.

La sommatoria dei punteggi raggiunti dai singoli progetti operativi (quale somma dei punteggi riconosciuti in seguito al conseguimento dei relativi obiettivi operativi), darà la misura del conseguimento delle finalità connesse con la Macro Area di Intervento. La sommatoria dei punteggi conseguiti dalle singole Macro Aree di Intervento darà la misura totale della performance dell'Ente.

### **OBIETTIVI OPERATIVI**

Dai Macro obiettivi discendono, come sopra detto, i **Progetti Operativi** ai quali viene assegnato un valore nel limite massimo di quello attribuito al Macro obiettivo stesso. I progetti operativi sono, a loro volta declinati in **Obiettivi Operativi** che ricevono un valore nel limite di quello assegnato al progetto operativo di cui fanno parte.



La valutazione sul conseguimento degli Obiettivi operativi passa per il raggiungimento dei target prefissati in seno ad ogni singolo obiettivo. Si riconoscerà, pertanto, il punteggio previsto per l'obiettivo in caso di raggiungimento del limite prefissato mentre non verrà riconosciuto alcun punteggio in caso di mancato raggiungimento del target.

**Si riconosce all'OIV la possibilità di assegnare il 50% del punteggio previsto per l'obiettivo qualora sia possibile individuare un parziale raggiungimento dello stesso, in ragione dell'attività comunque svolta e di eventuali altri motivi che rendano equa l'attribuzione del punteggio aggiuntivo prima individuato.**

Si riportano di seguito gli schemi contenenti i relativi Obiettivi operativi suddivisi per Progetto Operativo d'appartenenza e relativa Macro Area di Intervento.

<b>MACRO AREA</b>	<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	<b>TOT PUNTI 34</b>
<b>PROGETTO OPERATIVO</b>	<b>ANTICORRUZIONE</b>	<b>PUNTI 24</b>
OBIETTIVO 1 Direttore G.	Formazione personale dipendente su Codice di Comportamento e Responsabilità Disciplinare	PUNTI 24
<b>PROGETTO OPERATIVO</b>	<b>TRASPARENZA</b>	<b>TOT PUNTI 10</b>
OBIETTIVO 1 Dirigente amm.	Regolamento incarichi legali esterni	PUNTI 5
OBIETTIVO 2 UFFICIO amm.	Adempimenti trasparenza	PUNTI 5

\*\*\*\*\*

<b>MACRO AREA</b>	<b>EFFICIENZA</b>	<b>TOT PUNTI 33</b>
<b>PROGETTO OPERATIVO</b>	<b>RAZIONALIZZAZIONE PROCEDURE</b>	<b>PUNTI 16</b>
OBIETTIVO 1 uff. amministrativo	<b>MIGLIORAMENTO TEMPI PROCEDURE</b> <b>RILASCIO AUTORIZZAZIONI</b> <b>CONCESSIONE RESIDENZA</b>	PUNTI 16
<b>PROGETTO OPERATIVO</b>	<b>MIGLIORAMENTO RECUPERO CREDITI</b>	<b>TOT PUNTI 17</b>
OBIETTIVO 1 UFFICIO Amm.	VERIFICA REDDITUALE anno 2016 ed iscrizione a ruolo SERIT morosità	PUNTI 17

\*\*\*\*\*

<b>MACRO AREA</b>	<b>MIGLIORAMENTO BENI ENTE</b>	<b>TOT PUNTI 33</b>
<b>PROGETTO OPERATIVO</b>	<b>VALORIZZAZIONE BENI</b>	<b>PUNTI 33</b>
OBIETTIVO 1 UFF. TECNICO	CATASTAZIONE	PUNTI 13
OBIETTIVO 2 UFF. TECNICO	MIGLIORAMENTO TEMPI SOPRALLUOGHI	PUNTI 20

### **PIANO DEGLI OBIETTIVI 2018**

Come previsto dal vigente Regolamento sul sistema di valutazione delle performance, il naturale completamento del Piano delle Performance sopra esplicitato è costituito dal Piano degli obiettivi.

In tale piano sono materialmente assegnati, ma solo con riferimento all'arco temporale relativo all'anno 2018, gli Obiettivi Operativi previsti nel PdP ai singoli Uffici competenti.

L'assegnazione effettuata in tale sede consente una ulteriore specifica dell'obiettivo operativo e costituisce il presupposto per la successiva valutazione delle performance dell'Ufficio e, in seconda istanza, del dirigente e del personale dipendente.

Appare chiaro quindi che, nel sistema ad espansione piramidale verso il basso, la specifica contenuta nel Piano degli Obiettivi costituisce il momento conclusivo di tutto il progetto. Diviene



inoltre, in sede di Relazione delle Performance da redigersi nell'anno successivo a quello di riferimento, la base di partenza dalla quale valutare il raggiungimento degli obiettivi per giungere, in un processo di successivo accorpamento e sintetizzazione, alla valutazione dell'Ente.

Ad ogni obiettivo operativo viene assegnato un peso, che corrisponde a quello previsto nel PdP, ed un target da raggiungere, anch'esso corrispondente a quello del Piano. Vi sono, tuttavia, degli obiettivi che, per la loro particolare natura, prevedono il raggiungimento di un target diverso da quello generale previsto nel PdP.

La valutazione degli obiettivi operativi, in attesa di implementare un sistema di valutazione degli stessi più puntuale, avviene con il distinguo fra obiettivo raggiunto (attribuzione di tutto il punteggio previsto) ed obiettivo non raggiunto (nessuna attribuzione di punteggio). Viene altresì attribuita all'OIV la potestà di riconoscere un parziale raggiungimento dell'obiettivo (con attribuzione del 50% della misura massima del punteggio previsto), qualora la tipologia di obiettivo, le attività effettivamente portate a compimento e l'opportunità di dare comunque riconoscimento alle stesse, lo rendano opportuno.

Il Piano degli Obiettivi è suddiviso in base agli Uffici. Nell'ambito di ogni Ufficio vengono individuati, in particolare, gli obiettivi assegnati per l'anno 2018, suddivisi fra obiettivi dell'Ufficio ed obiettivi del dirigente.

### **OBIETTIVO TRASVERSALE DIRIGENTI**

Di seguito si riportano l'obiettivo da realizzarsi da parte di tutti i dirigenti, che si aggiungono a quelli assegnati in seno al singolo Ufficio. Ogni dirigente è tenuto a realizzare sia gli obiettivi specificamente assegnati che quelli di seguito riportati.

L'obiettivo attiene alla MACRO AREA denominata ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA e riguarda la formazione del personale dipendente.

### **DIRETTORE GENERALE**

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – VALORE AREA 34**
- **PROGETTO OPERATIVO: ANTICORRUZIONE PUNTI 24**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE – PUNTI 24**
- **DESCRIZIONE OBIETTIVO :** Nell'ottica di attuare quanto previsto dalla L. 190/2012 e nel Piano Triennale Anticorruzione integrativo vigente in questo Ente, l'obiettivo si propone di realizzare formazione in house, a cura del Direttore G., che abbia ad oggetto l'anticorruzione.
- **DATO 2017 : NUOVO OBIETTIVO.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO** Realizzazione nell'anno di riferimento di due lezioni di almeno 2 ore ciascuna.
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** Le lezioni dovranno svolgersi sui seguenti argomenti: 1. Codice di Comportamento e Responsabilità Disciplinare alla luce delle modifiche del D.Lgs. 20-6-2016 N. 116 in rettifica all'art. 55 quater D.Lgs. 165/2001. La lezione dovrà essere opportunamente relazionata con riferimento al giorno, ora ed argomento trattato. Tale relazione dovrà essere firmata dai dipendenti che hanno partecipato alla lezione. L'obiettivo va realizzato entro il 30.11.2018.
- **UFFICI COINVOLTI:** Tutti i dipendenti.



## DIRIGENTI

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – VALORE** **AREA 34**
- **PROGETTO OPERATIVO: TRASPARENZA** **PUNTI 10**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: REDAZIONE REGOLAMENTO INCARICHI LEGALI ESTERNI – PUNTI 5**
- **DESCRIZIONE OBIETTIVO :** Predisposizione e trasmissione agli organi di indirizzo del regolamento per il conferimento degli incarichi ai legali esterni.
- **DATO 2017 : NUOVO OBIETTIVO.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO** Predisposizione e trasmissione del regolamento entro il 30 novembre 2018.
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE :** Redazione regolamento.
- **UFFICI COINVOLTI :** Dirigente amministrativo.

\*\*\*\*

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – VALORE** **AREA 34**
- **PROGETTO OPERATIVO: TRASPARENZA** **PUNTI 10**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: ADEMPIMENTI TRASPARENZA – PUNTI 5**
- **DESCRIZIONE OBIETTIVO:** Attuazione adempimenti trasparenza nei termini di legge.
- **DATO 2017 : NUOVO OBIETTIVO.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO:** Attuazione adempimenti trasparenza nei termini di legge.
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** Attuare nei termini le pubblicazioni sul sito e stampare l'adempimento.
- **UFFICI COINVOLTI:** Ufficio amministrativo – Servizio Affari generali.

\*\*\*

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: EFFICIENZA – VALORE AREA** **PUNTI 33**
- **PROGETTO OPERATIVO: RAZIONALIZZAZIONE PROCEDURE** **PUNTI 16**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: MIGLIORAMENTO TEMPI PROCEDURE**  
**RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER CONCESSIONE**  
**RESIDENZA** **PUNTI 16**
- **DESCRIZIONE OBIETTIVO :** Riduzione tempi evasione pratiche relative al rilascio di autorizzazione all'inserimento nel nucleo familiare del locatario e rilascio autorizzazione nuovi residenti.
- **DATO 2017: GIORNI (MEDIA) otto.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO: RIDUZIONE MEDIA TEMPI A GIORNI sei.**
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** Riduzione tempi dalla domanda alla protocollazione lettera per i Comuni.
- **UFFICI COINVOLTI :** Servizio Gestione Alloggi – Servizio Affari Generale.

\*\*\*

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: EFFICIENZA – VALORE AREA PUNTI 33**
- **PROGETTO OPERATIVO: MIGLIORAMENTO RECUPERO CREDITI PUNTI 17**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: VERIFICA REDDITUALE OCCUPANTI ALLOGGI**

PUNTI 17

- **DESCRIZIONE OBIETTIVO:** Implementare i dati relativi alla situazione reddituale degli occupanti gli alloggi popolari.
- **DATO 2017 : Nuovo obiettivo.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO:** Verifica dati reddituali occupanti alloggi nel Comune di Acireale ANNO 2016.
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** Implementare i dati relativi alla situazione reddituale degli occupanti gli alloggi popolari siti nel Comune di Acireale che non hanno presentato la dichiarazione anagrafica reddituale, a seguito di accesso alla banca dati dell'Agenzia delle Entrate.
- **UFFICI COINVOLTI :** Ufficio amministrativo – Servizio Affari generali e Servizio gestione alloggi.

\*\*\*

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: MIGLIORAMENTO BENI ENTE – VALORE AREA PUNTI 33**
- **PROGETTO OPERATIVO: VALORIZZAZIONE BENI PUNTI 33**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: CATASTAZIONE 42 alloggi + 42 immobili**

PUNTI 13

- **DESCRIZIONE OBIETTIVO E RISULTATO DA CONSEGUIRE:** Effettuazione sopralluoghi e rilievi nel plesso popolare di n. 42 alloggi + 42 locali ad uso non abitativo siti in Acicatenà, via Ettore Maiorana e trasformazione degli elaborati in autocad, al fine della catastazione delle unità immobiliari.
- **DATO 2017: Nuovo obiettivo.**
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** Predisposizione scheda dei rilievi.
- **UFFICI COINVOLTI:** Ufficio tecnico – Servizio Manutenzioni.

\*\*\*

- **MACRO AREA D'INTERVENTO: MIGLIORAMENTO BENI ENTE – VALORE AREA PUNTI 33**
- **PROGETTO OPERATIVO: VALORIZZAZIONE BENI PUNTI 33**
- **OBIETTIVO OPERATIVO: MIGLIORAMENTO TEMPI SOPRALLUOGHI**

**PUNTI 20**

- **DESCRIZIONE OBIETTIVO:** Migliorare i tempi di effettuazione dei sopralluoghi, da parte dell'ufficio tecnico, rispetto alle istanze di intervento dei cittadini.
- **DATO 2017: GIORNI (MEDIA) trenta.**
- **RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO: RIDUZIONE MEDIA TEMPI A GIORNI venti.**
- **INDICAZIONI E/O MODALITA' OPERATIVE:** L'effettuazione dei sopralluoghi deve essere attestata attraverso una apposita "scheda di intervento".
- **UFFICI COINVOLTI:** Ufficio tecnico.