



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

PROVVEDIMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Provvedimento n. 56 del 29 dicembre 2025

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

L'anno duemilaventicinque il giorno ventinove del mese di dicembre nella sala delle adunanze dell'A.ris.Mè, a seguito di convocazione, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

		Presenti	Assenti
1. GEMELLI FABRIZIO	PRESIDENTE CDA	☒	☐
1. LA CAVA ALESSANDRO	COMPONENTE	☒	☐
2. MANGANARO SANTA	COMPONENTE	☒	☐

Partecipano alla seduta i componenti del Collegio dei Revisori dei Conti:

1. LORIA SALVATORE	PRESIDENTE CDR	☒	☐
2. PIDALA' ANGELO	COMPONENTE	☒	☐
3. LA FAUCI FRANCESCO	COMPONENTE	☐	☒

Prende parte alla seduta anche il Direttore Generale, Arch. Loredana Bonasera

Partecipa, per la sola verbalizzazione ai sensi della normativa vigente, la Dott.ssa Angela Capri.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

IL C D A

VISTO il Piano della Performance 2025-2027 trasmesso con nota Prot. n. 6515 del 23.12.2025 al Dott. Giuseppe Torre, Organismo di Valutazione Indipendente dell' Agenzia;

VISTA la Validazione del Piano inviata in data 23.12.2025, dall' O.I.V. ed introitata al Prot. n. 6551.

Dopo ampia discussione, all' unanimità

APPROVA

Il Piano della Performance 2025/2027 allegato al presente Provvedimento, in uno alla Validazione e dà mandato al Direttore Generale di provvedere agli adempimenti conseguenti.

IL PRESIDENTE

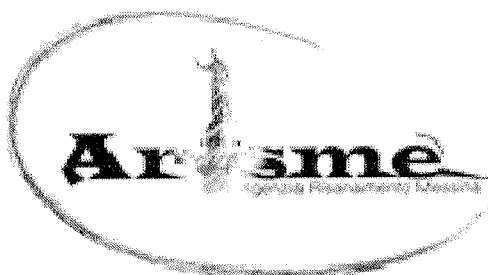
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE



**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di
Messina**

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025/2027

**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana
della Città di Messina**



Validato dall' Organismo Indipendente di Valutazione in data 23.12.2025

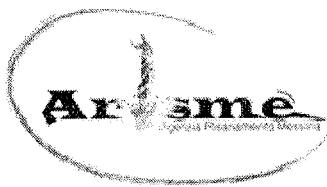
APPROVATO CON PROVVEDIMENTO DEL CDA N. 56 DEL 29.12.2025



**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di
Messina**

INDICE

Premessa	pag. 3
1. Sintesi delle informazioni di interesse e analisi del contesto	pag. 4
2. Quadro normativo	pag. 5
3. Il Piano della Performance 2025/2027	pag.6
3.1 Il concetto di performance, la sua misurazione e valutazione	pag. 8
4. Il ciclo di gestione della performance	pag.10
4.1. Le fasi: dalla programmazione alla trasparenza	pag. 10
5. L'albero della performance	pag. 11
5.1 Gli obiettivi strategici e di gestione	pag. 14
6. Gli Indicatori	pag. 15
7. La valorizzazione del merito e la premialità	pag. 16
7.1 Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance	pag. 17



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

Premessa

Questo documento rappresenta la prosecuzione del Piano della Performance 2022-2024 approvato con **provvedimento del Cda n. 23 del 29.07.2022.**

Esso fa riferimento inoltre al:

- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con provvedimento del CDA n. 26 del 29.07.2022;
- al *“Sistema di misurazione e valutazione delle performance – Posizioni organizzative e personale di comparto”* approvato con deliberazione del CDA n.7 in data 06.11.2021;
- al PTPCT 2025/2027 validato dall’ O.I.V in data 30.01.2025 e ratificato con Provvedimento del Cda n. 24 del 20.02.2025;
- al Bilancio di previsione 2025/27, con il Piano Programma approvato con Provvedimento del Cda n. 52 del 21.11.2025

Inoltre è soggetto ad aggiornamento annuale previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione

Il piano potrà essere aggiornato a seguito di eventuali modifiche dell’assetto organizzativo e della dotazione organica dell’Ente.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

1. Sintesi delle informazioni di interesse e analisi del contesto

L'Agenzia è un Ente pubblico non economico dotato di autonomia organizzativa, patrimoniale, amministrativa, finanziaria e contabile, sotto la vigilanza ed il controllo concomitante del Comune di Messina.

Essa ha competenza sulla gestione e riqualificazione delle aree di Risanamento della città di Messina e si muove in un territorio caratterizzato da rilevanti problematiche di ordine sociale, ambientale ed economico. Essendo l'A.Ris.ME' chiamata ad erogare un servizio fondamentale, quale quello della casa, le difficoltà appaiono di tutta evidenza.

L'Agenzia opera attraverso la gestione del patrimonio Comunale costruito con fondi ex L.R.10/90 e acquisito altresì con fondi comunitari, gestendo circa 1200 alloggi, tra quelli trasferiti dall'IACP e quelli acquistati e assegnati.

A.Ris.Mè è accessibile tramite web sul sito www.arisme.org.

Nel corso del 2021, con Ordinanza n. 4 del 16.09.2021, l'Agenzia è stata nominata, dal Commissario Straordinario del Governo per il risanamento della baraccopoli della Città di Messina (*ex art. 11 ter D.L.1 aprile 2021 n.44 convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021 n. 76*), **Soggetto Attuatore** con funzioni di stazione appaltante per l'espletamento delle procedure finalizzate all'acquisto, sul libero mercato, degli immobili da destinare al ricollocamento abitativo delle persone residenti nelle baraccopoli di Messina ed all'assegnazione degli alloggi.

L'Agenzia, pertanto, oltre le specifiche attività ordinarie ha ampliato la propria attività nella qualità di Soggetto attuatore della struttura del Commissario Straordinario di Governo.

La dotazione organica, costituita da personale a tempo indeterminato dipendente dell'Agenzia (n. 3 unità) e personale comunale in distacco, allo stato attuale è articolata sulla **pianta organica** approvata con Provvedimento del C.D.A. n. 12 del 31.12.2021 che prevede una dotazione di n. 12 unità per i seguenti quattro settori:



**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di
Messina**

ECONOMICO FINANZIARIO	TECNICO	AMMINISTRATIVO	GESTIONE IMMOBILI-MANUTENZIONE PRONTO INTERVENTO
----------------------------------	----------------	-----------------------	---

Nel corso del 2025 essa risulta costituita da n. 7 risorse:

- n.3 personale a tempo indeterminato
- n. 4 personale in Distacco dal Comune di Messina **(di cui 2 hanno sospeso il Distacco al 30/11/2025);**

2. Quadro normativo

Il **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150**, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74, ha apportato elementi di novità con l'introduzione di disposizioni volte a rimodulare il sistema di valutazione delle strutture, nonché dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche soggetti alla disciplina di cui all' articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con la finalità di assicurare più elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

In particolare, l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n.150/2009 prescrive alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare e aggiornare annualmente un Sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare la performance organizzativa e quella individuale dei dipendenti, chiarendo che il Sistema costituisce lo strumento attraverso il quale è disciplinato il ciclo della performance, che viene integrato nel quadro più ampio delle attività di pianificazione, programmazione e rendicontazione, dando origine a una stretta connessione tra programmazione, obiettivi, risorse, attività e risultati dell'Amministrazione.

L'obiettivo di miglioramento dei risultati ottenuti dall'Agenzia, in termini di efficienza, efficacia e di creazione di valore pubblico utile al miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi, presuppone il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione, dove per "misurazione" si intende l'attività di quantificazione e parametrizzazione del risultato al target prefissato, e per "valutazione" l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, avuto riguardo anche ai



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

fattori endogeni ed esogeni che possono avere determinato lo scostamento rispetto al risultato programmato.

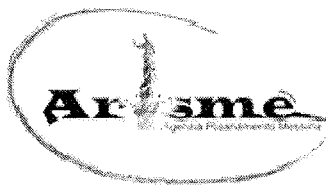
In particolare **la delibera n. 89/2010 della CIVIT** ha indicato le due ragioni principali che richiedono l'attivazione dei Sistemi di misurazione e valutazione:

- la prima è la soddisfazione delle esigenze dei cittadini ("il sistema deve essere orientato al cittadino"). La soddisfazione ed il coinvolgimento dei cittadini sono in effetti, il motore dei processi di effettivo miglioramento ed innovazione;
- La seconda ragione riguarda il miglioramento, da parte delle amministrazioni pubbliche, della capacità di scegliere e selezionare gli obiettivi prioritari ai quali destinare le risorse. Per questo motivo la CIVIT ha messo in risalto l'outcome, cioè gli effetti (l'impatto) sulla realtà sociale e sul territorio che vengono prodotti dalle amministrazioni nell'erogazione dei servizi: la misurazione e la valutazione di questi effetti (impatti) consentono di verificare meglio il grado di soddisfacimento della domanda sociale.

3. Il Piano della Performance

Il Piano della Performance è un documento **programmatico triennale**, da aggiornare annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'azienda, adottato in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Con riferimento agli obiettivi strategici finali ed intermedi ed in relazione alle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili, esso definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, illustrando gli obiettivi assegnati ed i relativi indicatori. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno del Piano della Performance. Il Piano della Performance è dunque lo strumento attraverso il quale l'amministrazione dà avvio al ciclo di gestione della performance. Esso va pubblicato sul sito istituzionale dell'ente locale. Questo obbligo è finalizzato a garantire trasparenza, qualità e affidabilità delle informazioni per cittadini e stakeholder.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

Il Piano della Performance (PdP) è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all'interno della Pubblica Amministrazione.

Per raggiungere le finalità proprie del Piano vengono individuati alcuni strumenti prioritari:

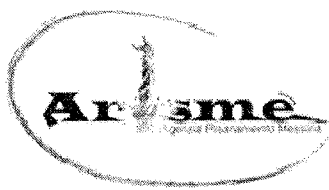
- la definizione del ciclo di gestione della performance, a partire dalla Programmazione Strategica, per migliorare la capacità di definizione degli obiettivi strategici, rispetto ai quali vengono destinate le risorse (budget) e viene orientata l'attività (obiettivi operativi);
- l'individuazione di misuratori dell'attività complessiva dell'Agenzia (indicatori e target) in coerenza con gli indirizzi strategici o, per verificarne il risultato;
- la scelta degli indicatori per la misurazione della performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti

Oltre a essere un adempimento normativo, il Piano della performance rappresenta un pilastro del controllo di gestione negli enti locali. Integrando pianificazione, monitoraggio e valutazione, contribuisce a migliorare l'efficacia delle politiche pubbliche, promuovendo trasparenza e accountability nei confronti dei cittadini. Serve a garantire la qualità e l'attendibilità della rappresentazione della performance, rendendo l'azione amministrativa più trasparente e rispondente alle esigenze dei cittadini. Il Piano della Performance non è un documento isolato, la sua efficacia dipende dalla capacità di integrarsi con altri strumenti strategici, come il Bilancio di Previsione con il Piano Programma e il Piano triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza, comprendente la mappatura dei processi per il monitoraggio dei rischi corruttivi.

Questa sinergia permette di garantire coerenza tra pianificazione strategica, obiettivi di performance e gestione operativa, migliorando l'efficienza dell'amministrazione pubblica.

In questo modo, il Piano della Performance diventa uno strumento essenziale per il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle politiche pubbliche, favorendo una gestione più orientata ai risultati.

Il Bilancio di Previsione rappresenta la programmazione finanziaria dell'ente, stabilendo le



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

risorse economiche disponibili per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il Piano della Performance deve essere strettamente connesso a questo documento, poiché il conseguimento dei risultati dipende dalla corretta allocazione delle risorse finanziarie. Senza un adeguato supporto economico, gli obiettivi di performance rischiano di restare sulla carta, compromettendo l'efficacia dell'azione amministrativa. Oltre alle risorse finanziarie, il capitale umano costituisce un fattore cruciale per l'organizzazione e per la performance dell'ente.

3.1 Il concetto di performance, la sua misurazione e valutazione

La riforma introdotta dal D.lgs. 150 del 2009 pone enfasi, tra gli altri, su tre concetti: **la performance, la misurazione e la valutazione**.

La **performance** è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Costituiscono elementi di definizione della performance il **risultato, espresso ex ante come obiettivo** ed **ex post come esito**, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra:

- ✓ performance **organizzativa** (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa)
- ✓ performance **individuale** (cioè di un singolo soggetto).

Il PdP è indispensabile per sviluppare il sistema di monitoraggio a livello organizzativo/strategico e a livello individuale/gestionale.

La performance si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro, all'impiego di risorse economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

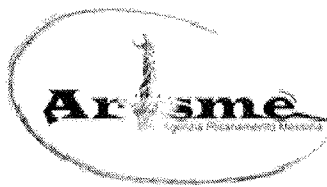
Gli **obiettivi strategici** che definiscono la performance organizzativa, detti anche *obiettivi di I livello* sono macro-obiettivi di pertinenza dei Dirigenti e rappresentano il contributo alla realizzazione delle linee strategiche. La performance organizzativa, pertanto, si misura sui servizi e sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici. Gli **obiettivi operativi** sono micro-obiettivi di pertinenza dei Responsabili di Unità Operativa e del personale afferente, rappresentano il contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici e definiscono la performance individuale. Si evince la stretta interdipendenza tra obiettivi strategici e obiettivi operativi. In particolare gli obiettivi strategici sono il presupposto per la definizione degli obiettivi operativi.

La **misurazione** della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti. La misurazione concerne i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di prodotti (output) e impatti (outcome). Ma la misurazione riguarda anche le attività da svolgere per conseguire tali risultati e le risorse (input) che rendono possibili tali attività. Risorse (input), attività, prodotti (output) e impatti (outcome) rappresentano gli oggetti di misurazione.

La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento perché permette di definire obiettivi, monitorare i progressi, identificare criticità e guidare decisioni e azioni correttive. Questo processo ciclico, che coinvolge la programmazione, il monitoraggio, la misurazione finale e il feedback, è essenziale per valutare l'efficacia e l'efficienza, valorizzare il talento, sviluppare competenze e promuovere il miglioramento continuo.

Efficienza, efficacia, qualità, soddisfazione dell'utente, economicità, equità rappresentano alcune delle dimensioni di misurazione della performance.

La **valutazione** della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse impiegate, attività, prodotti e impatti realizzati, vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il processo di valutazione è tipicamente un processo comparativo tra il valore che gli **indicatori** definiti in fase di misurazione hanno assunto e il valore obiettivo che era stato definito. Strettamente correlato alla valutazione è il monitoraggio della performance. Se la valutazione si colloca al termine



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

del periodo cui un determinato obiettivo si riferisce, il monitoraggio consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti. Tale confronto è finalizzato ad incorporare le informazioni nel processo decisionale, ancorando quest'ultimo alla realtà. Il monitoraggio comprende il concetto di controllo in itinere dell'azione dell'amministrazione ma anche l'intervento correttivo.

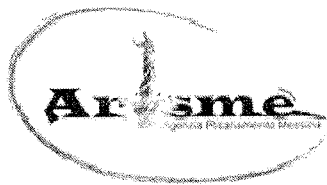
4. Il ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si sviluppa nelle seguenti fasi :

- a) la programmazione, finalizzata alla definizione ed all'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- b) il monitoraggio ed il controllo in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale e l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri che valorizzino il merito;
- d) la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

4.1 Le fasi: dalla programmazione alla trasparenza

La programmazione è la **parola chiave**, il momento preminente dell'azione dell'organizzazione, nella quale prima si individuano i risultati da raggiungere con la definizione degli obiettivi, poi si associano a tali risultati le risorse necessarie a raggiungerli ed, infine, si organizzano le risorse nella maniera più adeguata per raggiungere quanto previsto in sede di programmazione, attuando un'attività di monitoraggio periodica e proponendo interventi correttivi qualora la gestione non sia indirizzata verso il raggiungimento di quegli obiettivi.



**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di
Messina**

CICLO DELLA PERFORMANCE



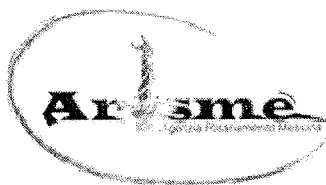
Appare evidente che gli **obiettivi** di performance vanno rapportati alle **risorse** disponibili, umane e finanziarie.

Fondamentale risulta la **trasparenza del sistema**: devono essere resi pubblici gli obiettivi, gli andamenti gestionali, la valutazione dei risultati dell'organizzazione e della dirigenza.

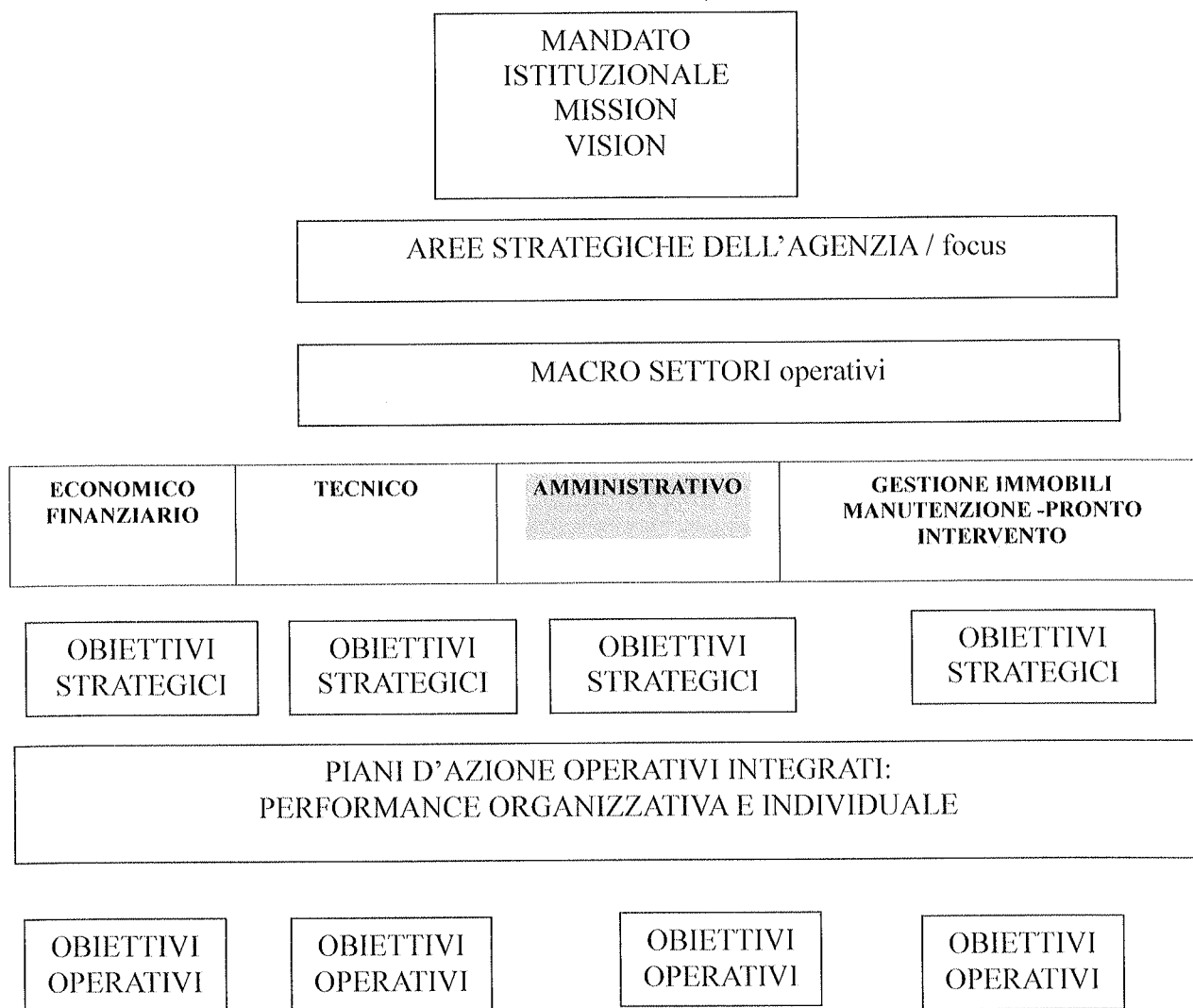
5. L'Albero della performance

L'Albero della performance, rappresentato dal seguente schema, è una mappa che si articola con una struttura dall'alto verso il basso (*top-down*), partendo dal mandato istituzionale dell'Agenzia, la sua mission, e coinvolgendo i settori operativi dell'Agenzia.

A questi quattro macro-settori, che rappresentano la pianta organica approvata dal Provvedimento del **C.D.A. n. 12 del 31.12.2021**, vengono attribuiti gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi:

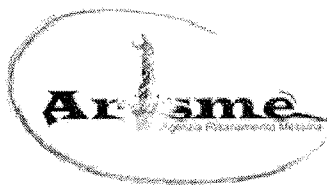


**Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di
Messina**



Gli Obiettivi di performance per gli enti locali si concentrano su efficienza e qualità dei servizi e possono riguardare aree come la gestione del territorio, la semplificazione burocratica, la trasparenza amministrativa, e i servizi ai cittadini.

Tengono conto anche dell'analisi della soddisfazione del cliente (decreto 64/2017).



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

Esempi concreti, come quelli indicati di seguito, includono la riduzione dei tempi di risposta alle istanze, l'incremento dell'utilizzo di pagamenti digitali, la piena attuazione del piano anticorruzione e il miglioramento della gestione delle procedure di appalto pubblico:

Area Finanziaria e Amministrativa:

- Assicurare la liquidazione dei debiti commerciali nel rispetto dell'ordine cronologico e dei tempi medi di pagamento previsti.
- Garantire il rispetto dei vincoli di acquisto tramite convenzioni Consip e/o MEPA.
- Attivare e implementare correttamente i sistemi di pagamento digitale previsti per legge.

Area della Trasparenza e Legalità:

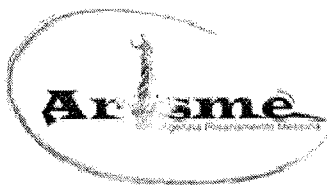
- Portare a termine tutte le disposizioni previste nel Piano Anticorruzione e monitorarne l'attuazione.
- Rispettare gli obblighi di risposta, comunicazione e pubblicazione delle istanze di accesso civico.
- Garantire la corretta esecuzione e il controllo dell'attività legata agli appalti pubblici.
- Promuovere la trasparenza e la legalità attraverso obiettivi specifici nel Piano Triennale.

Area Immobili e Servizi ai Cittadini:

- Migliorare i tempi di attesa per i servizi erogati ai cittadini.
- Aumentare l'uso della modulistica e dei servizi online.
- Garantire la corretta gestione del patrimonio immobiliare in modo sostenibile.

Area Organizzativa e Risorse Umane:

- Migliorare l'efficienza dei processi e la gestione delle risorse interne.
- Attivare e definire accordi individuali per il lavoro agile (smart working).
- Identificare e valorizzare le competenze e il merito del personale attraverso specifici sistemi di valutazione.
- Attuare iniziative di formazione e sviluppo per il personale.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

5.1 Gli obiettivi strategici e di gestione

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia vanno integrati con gli obiettivi di gestione che sono gli Obiettivi programmatici ed esecutivi delle Aziende partecipate, assegnati, annualmente, dal Comune di Messina, Ente di controllo dell'Agenzia.

Per l'anno 2025 gli obiettivi di gestione, comunicati e assegnati dal Comune di Messina con nota n. 0117764 del 15.04.2025, sono i seguenti:

Area Strategica Di Intervento	Obiettivi Programmatici/ Operativi	Obiettivi Esecutivi	Scadenza	Indicatori
AMBITO 1 Programmare e realizzare il reperimento di alloggi	Obiettivo 1.1 Attività di supporto alla struttura sub commissariale in qualità di soggetto attuatore	Obiettivo 1.1.1 Realizzazione interventi di sbaraccamento e demolizione delle aree liberate ed assegnazione degli alloggi alle famiglie che vivono nelle baracche entro i termini previsti dalla legge speciale (31.12.2026)	31.12.2025	Baracche liberate demolite/ baracche da liberare ➤ 25%



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

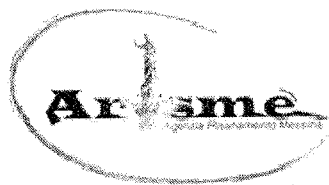
	Obiettivo 1.2 Attività di supporto ai Dipartimenti tecnici per l'espletamento dei progetti PINQUA	Obiettivo 1.2.2 Predisposizione delle graduatorie per il fabbisogno degli alloggi (31.12.2026)	31.12.2025	Nuclei familiari sbaraccati/ N. alloggi assegnati ➤ 15%
AMBITO 2 Pianificazione e aziendale	Obiettivo 2.1 Attività di recupero	Obiettivo 2.1.1 Recupero crediti su fitti retroattivi Recupero alloggi <i>sine titolo</i>	31.12.2025	Trasmissioni e atti

Come già rappresentato, una volta definiti, gli obiettivi, strategici ed operativi, devono essere costantemente monitorati e, soprattutto, misurati – tramite indicatori – al fine di poter valutare il raggiungimento dei risultati. La definizione dei valori target dà la possibilità, a consuntivo, di misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo e di evidenziare gli scostamenti rispetto ai valori presunti. Al fine di implementare un buon piano della performance, deve essere dunque delineato un sistema di indicatori atti a misurare, nel modo più oggettivo possibile e in termini chiari e concreti, il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi

6. Gli indicatori

Gli indicatori rappresentano i valori target, i parametri su cui viene focalizzata l'attenzione.

Gli indicatori di impatto (o di outcome), esprimono la capacità dell'organizzazione di soddisfare i bisogni della collettività. Indicatori di risultato, distinti in indicatori di efficienza e di efficacia. Gli indicatori di impatto riguardano il livello alto (strategico) e sono indicatori il cui scopo è misurare gli effetti delle politiche di governo. Essi non rappresentano ciò che è stato fatto, ma le conseguenze da questo generate; in altri termini gli indicatori di impatto



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

stato fatto, ma le conseguenze da questo generate; in altri termini gli indicatori di impatto valutano la ricaduta sociale, economica e ambientale delle politiche attuate. Gli indicatori di impatto si ricollegano agli obiettivi strategici, si misurano, in linea di principio, in un arco temporale ampio (almeno tre anni) e possono essere interpretati come elementi che si intende massimizzare o che si intende minimizzare. La loro realizzazione dipende anche dal grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (operativi).

Gli indicatori di risultato misurano il grado di raggiungimento dell'obiettivo che una azione si propone di conseguire. Gli indicatori di risultato si correlano agli obiettivi specifici/operativi. Gli indicatori di risultato possono essere: di efficienza, intesa come capacità di produrre quantitativi maggiori di output (prodotti/servizi) dati gli stessi quantitativi di input (fattori produttivi) ovvero le medesime entità di output dati minori volumi di input; di efficacia, intesa come la capacità di raggiungere gli obiettivi predefiniti in termini quali-quantitativi.

Al fine di misurare la performance organizzativa, sono utili sia gli indicatori di impatto che gli indicatori di risultato.

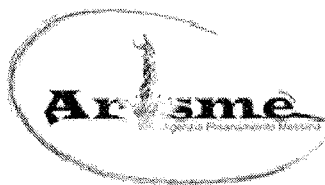
Il monitoraggio permette di individuare sia i risultati che gli scostamenti rispetto ai risultati attesi per eventualmente riprogrammare una nuova pianificazione apportando i correttivi

Solo se vengono identificati gli indicatori di valutazione e i risultati attesi il Piano può avere efficacia, altrimenti non permette di attuare alcun correttivo. Vengono presi in considerazione i seguenti parametri

1. Indicatori quantitativi: Numero di pratiche /di immobili reperiti/di nuclei familiari sbaraccati
2. Indicatori temporali: Tempestività di risposta all'utente (disbrigo richieste, pagamenti,ecc)
3. Indicatori qualitativi : dove non è possibile "misurare"

7. La valorizzazione del merito e la premialità

Il D.lgs. 150/2009 tratta la questione del merito e dei premi ad esso associati. Si afferma il



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

principio della valorizzazione del merito e della incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso metodi selettivi e concorsuali applicabili a tutti gli strumenti premiali. Il Dlgs 150/09 fissa, quale principio, una disciplina, cui è opportuno adeguarsi, per la differenziazione delle valutazioni ai fini della attribuzione del trattamento accessorio destinato alla performance individuale, quindi in relazione all'erogazione di premi al **merito individuale**, in relazione al contributo assicurato per il raggiungimento degli obiettivi: in particolare il decreto impone l'obbligo della differenziazione nella valutazione e il collegamento tra risultati di performance e sistema premiante.

7.1 Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

Le schede di valutazione, mediante le quali viene attribuito un punteggio presentano 3 sezioni:

- **la misurazione e valutazione della performance individuale**
- **la misurazione e valutazione della performance organizzativa**
- **le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi**

Si distinguono due ambiti di misurazione e valutazione della performance:

- **la misurazione e valutazione della performance organizzativa** (disciplinata all'art. 8 del D.lgs. 150/2009) che concerne il funzionamento dell'Azienda nel suo complesso e delle unità organizzative e riguarda diversi elementi: le politiche attivate sul soddisfacimento finale dei bisogni della collettività; il grado di attuazione dei Piani e dei Programmi con particolare riferimento alla tempistica realizzativa, agli standard qualitativi – quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse; il grado di soddisfacimento dei destinatari delle attività e dei servizi resi; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi; l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

la **misurazione e valutazione della performance individuale** che potrà basarsi essenzialmente:

1. sul lavoro svolto, contributo dato dal singolo dipendente all'unità organizzativa di appartenenza e ai relativi obiettivi;
2. sulle **competenze** dimostrate e sui **comportamenti** professionali e organizzativi. Laddove gli obiettivi da conseguire fossero attribuiti ad un gruppo di lavoro, comunque importante sarà risalire al contributo individuale apportato dal lavoratore per il raggiungimento del risultato atteso.

La valutazione complessiva - massimo 100/100 - rappresenta la somma del peso /risultato delle tre voci di seguito indicate:

PUNTEGGIO LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA= 30/100

PUNTEGGIO LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI
ASSEGNATI = 20/100

PUNTEGGIO LIVELLO COMPETENZE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E
ORGANIZZATIVI= 50/100

In particolare, in merito al comportamento, per un servizio di qualità è necessaria l'adozione di specifiche condotte:

- Acquisire una chiara comprensione delle esigenze e delle aspettative degli utenti
- Pianificare, organizzare e gestire il proprio tempo per fornire un servizio di alta qualità
- Agire per prevenire difficoltà identificando i problemi, segnalandoli e fornendo soluzioni
- Mantenere utenti e colleghi aggiornati sui progressi – capacità di reporting

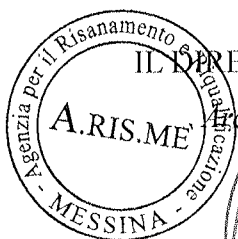


Agenzia Comunale per il Risanamento e la Riqualificazione Urbana della Città di Messina

- Mostrare agli utenti dove si può accedere alle informazioni rilevanti e all'assistenza che li aiuterà a utilizzare i servizi in modo più efficace
- Identificare problemi comuni che riguardano il servizio, segnalarli e trovare possibili soluzioni
- Capacità di lavorare in autonomia
- Flessibilità e adattamento
- Lavorare con correttezza
- Capacità di gestire le emozioni e lo stress

Il processo di misurazione e valutazione della performance coinvolge prioritariamente il DG con il Nucleo di Valutazione e gli organi di indirizzo politico e amministrativo; tuttavia vengono coinvolti anche i responsabili delle Unità Organizzative e, per una più puntuale valutazione, anche i dipendenti, nell'ottica di un confronto aperto.

Messina 22/12/2025



IL DIRETTORE GENERALE di A.Ris.Mè

Loredana Bonasera

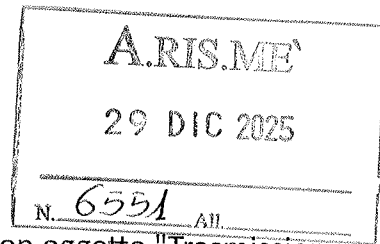
MM.
2

Oggetto: POSTA CERTIFICATA: Trasmissione provvedimento validazione Piano Performance ARisMe 2025

Mittente: "Per conto di: avv.torregiuseppe@pec.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

Data: 23/12/2025, 15:49

A: arisme@pec.it



Messaggio di posta certificata

Il giorno 23/12/2025 alle ore 15:49:38 (+0100) il messaggio con oggetto "Trasmissione provvedimento validazione Piano Performance ARisMe 2025" è stato inviato da "avv.torregiuseppe@pec.it" ed indirizzato a:

- arisme@pec.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: jpec1303.20251223154938.00339.54.1.1@pec.aruba.it

Certified mail message

On 23/12/2025 at 15:49:38 (+0100) the message with subject "Trasmissione provvedimento validazione Piano Performance ARisMe 2025" was sent by "avv.torregiuseppe@pec.it" and addressed to:

- arisme@pec.it

The original message is included as an attachment.

Message identifier: jpec1303.20251223154938.00339.54.1.1@pec.aruba.it

—postacert.eml—

Oggetto: Trasmissione provvedimento validazione Piano Performance ARisMe 2025

Mittente: avv.torregiuseppe@pec.it

Data: 23/12/2025, 15:49

A: arisme@pec.it

In riscontro alla nota a firma del D.G. d.ssa Bonasera, prot. 6508 del 23/12/2025 e, per il prosieguo di vs. competenza, allego attestazione di validazione del Piano della performance A.Ris.Me - anno 2025.

Rimango comunque a disposizione per quant'altro possa eventualmente occorrere in merito.

Cordiali saluti

l'OIV

dr Giuseppe TORRE

Allegati:

dati-cert.xml	827 bytes
postacert.eml	295 kB
documento di validazione Piano performance 2025-signed.pdf	209 kB

Organismo Indipendente di Valutazione

(Disposizione Presidente C.d.A. A.Ris.Me' n. 2 del 17/04/2025)

OIV Validazione Piano delle Performance A.Ris.Me 2025

Al Direttore Generale dell'A.Ris.Me

d.ssa Loredana BONASERA

Documento di validazione del Piano della performance 2025 A.Ris.Me'

L'Organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, del regolamento di disciplina della performance e della premialità, vigente nel 2025, approvato con deliberazione del C.d.A. n. 23 del 29.07.2022 e delle linee guida n. 3 del 29.11.2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance, ha preso in esame il Piano della Performance 2025/2027 recante le indicazioni gestionali e gli obiettivi 2025 e quelli del successivo medio periodo, che è stato sottoposto al vaglio di questo O.I.V. ai fini della sua successiva approvazione da parte del CdA

L'Organismo indipendente di Valutazione opera proceduralmente alla validazione secondo le modalità e le specifiche metodologie indicate nel citato regolamento di disciplina della performance e della premialità per come declinate nel Piano sottoposto a scrutinio.

Eseguiti i necessari controlli ed i dovuti riscontri in relazione a criteri e principi valutativi sopra individuati **L'Organismo Indipendente di Valutazione VALIDA il Piano della Performance 2025/2027 predisposto dall'A.Ris.Me.**

La relazione allegata, che è parte integrante del presente documento, viene conservata agli atti dell'Organismo.

Si autorizza la pubblicazione del presente documento nella Sezione "Amministrazione trasparente" dell'A.Ris.Me, unitamente al Piano della Performance 2025-2027 quale allegato alla correlativa delibera di approvazione.

Messina, 23 dicembre 2025

L'O.I.V.

dr Giuseppe TORRE



Firmato digitalmente da:
TORRE GIUSEPPE
Firmato il 23/12/2025 15:48
Seriale Certificato: 3750987643401545080
Valido dal 23/04/2024 al 22/04/2027
Namirial CA Firma Qualificata