

Comune di Scandale
(Provincia di Crotone)

Piano della performance 2022

Sommario

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il Comune di Scandale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 3.12.2013, ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance e della premialità. Il sistema attualmente vigente attua lo schema valutativo di cui all'art. 9 del DLgs. 150/2009 per cui con il presente piano viene data attuazione relativamente alla misurazione della performance generale di ente e alla performance organizzativa delle strutture in cui si articola.

L'art. 169, comma 3bis, del d.lgs. 267/2000, stabilisce che *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"*. Il presente Piano costituisce una specifica sezione del PEG.

Il Piano della performance 2022 è strutturato in due parti:

- una parte generale che espone l'impostazione metodologica, i dati principali di contesto dentro il quale si sviluppa l'azione amministrativa dell'ente ed espone il processo di elaborazione del Piano nonché il livello di coinvolgimento delle strutture dell'ente;
- una parte di dettaglio nella quale sono sviluppati gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali del segretario generale e dei responsabili di settore.

Nella parte di dettaglio il Piano della performance comprende:

- a) gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione e che trovano nel DUP il loro fondamento;
- a) gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente, funzionali alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, che concorrono alla valutazione della performance individuale del personale secondo la previsione dell'art. 9, comma 1, lettera a) e comma 2, lettera b) del DLgs. 150/2009. Gli obiettivi operativi sono anche funzionali alla misurazione e valutazione della performance generale di Ente che, a sua volta, concorre alla performance individuale dei dirigenti secondo la previsione dell'art. 9, comma 1, lettera c) del DLgs. 150/2009;

- b) gli obiettivi individuali annuali del Segretario generale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate. Questi ultimi concorrono alla *performance* individuale dei responsabili di settore e del Segretario generale secondo la previsione dell'art. 9, comma 1, lettera b) del citato decreto.

1. Una leva per il cambiamento: utilizzare in modo corretto la leva della valutazione della performance organizzativa e individuale *Impostazione metodologica*

Il Piano della *performance* 2021 costituisce un momento particolare nella vita amministrativa del Comune di Scandale nel cui solco si colloca il presente Piano degli obiettivi che ha come finalità anche quella di una gestione ordinaria e ordinata dei processi riguardanti la gestione del personale, del quale il ciclo della *performance* costituisce quello di maggiore rilevanza, in quanto funzionale alla corretta gestione del ciclo valutativo e alla erogazione dei trattamenti accessori di natura incentivante.

L'Amministrazione con il presente Piano intende costituire le condizioni per la conclusione corretta del ciclo valutativo per l'anno 2021, seppur con un significativo ritardo, rispetto alle tempistiche ordinarie. Il ritardo nella definizione degli obiettivi viene affrontato in considerazione del fatto che gli obiettivi di performance organizzativa e individuali contemplati nel presente piano prevedono risultati che devono essere raggiunti nell'ultimo quadrimestre, per cui non sono presenti obiettivi già conseguiti che, invece, renderebbero il Piano in contrasto con il principio della predeterminazione che gli orientamenti ormai consolidati dalla magistratura contabile hanno costantemente ribadito.

Il Piano rappresenta il documento di avvio del ciclo delle performance 2022 e si innesta nel sistema di programmazione finanziaria che trova le sue radici nel Documento Unico di Programmazione e nella successiva approvazione del Bilancio 2022, avvenuto in data 25.06.2022 con delibera del C.C. n. 18.

Il Piano della performance 2022, da un lato si presenta in forma snella e metodologicamente orientata alla definizione degli obiettivi di performance sui quali costruire la reputazione dell'Ente e delle singole articolazioni organizzative in cui si struttura, e dall'altro delinea un percorso, da inquadrare nel più generale processo di riassetto organizzativo e di potenziamento delle strutture, che consentirà di utilizzare al meglio le leve disponibili di governo dell'organizzazione e di orientamento verso il perseguimento degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Infatti, l'Amministrazione è consapevole che, tra le leve immediatamente utilizzabili, il ciclo di gestione della *performance* costituisce un ambito nel quale è opportuno intervenire affinché diventi uno strumento tempestivo di orientamento e, per gli organi preposti alla gestione, di governo delle risorse umane, superando alcune importanti criticità riscontrate fino ad oggi e segnalate dal Nucleo di valutazione nei diversi momenti in cui si è esplicata la sua azione (in particolare in sede di validazione della Relazione sulla performance).

Il piano della *performance* 2021 rappresenta una prima occasione per un cambiamento significativo e tangibile del sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale e per far sì che lo stesso costituisca una effettiva leva per orientare le strutture organizzative dell'ente e l'azione dei singoli e dei gruppi di lavoro verso chiari obiettivi strategici.

Il percorso seguito, che costituirà un riferimento metodologico anche per i futuri cicli della performance, ha previsto la partecipazione attiva della Commissario prefettizio e dei sub commissari e del Segretario generale che ha coordinato l'elaborazione del Piano.

1.2 Il ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

L'approvazione del Piano della *performance* è di competenza della Giunta comunale, la quale assume in pieno la responsabilità di definire gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi¹, che costituiscono la base per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, con riflessi sulla valutazione individuale².

Gli obiettivi di *performance* hanno lo scopo precipuo di indirizzare l'azione delle strutture e dei collaboratori segnando in modo chiaro quale sia la situazione di partenza e quale sarà il target verso cui si tende. Peraltro, per un principio di coerenza, non è possibile che le valutazioni individuali siano altamente positive in un contesto in cui l'impatto esterno dell'azione delle strutture comunali, in termini reputazionali e in termini di qualità, non sia altrettanto positivo. Con ciò si vuole affermare che in tutte le organizzazioni l'erogazione di istituti premiali, oltre che al comportamento professionale e al raggiungimento di obiettivi individuali, deve essere influenzato dall'andamento complessivo dell'organizzazione e delle singole strutture in cui si articola. In questo ambito un ruolo fondamentale gioca l'organo di indirizzo politico, il quale ha il dovere di identificare, a preventivo, quali parametri devono essere considerati espressione di un miglioramento complessivo della *performance* dell'Ente.

1.3 Il ruolo dei Responsabili apicali

Il perseguimento degli obiettivi, nel quadro degli indirizzi strategici definiti dalla Giunta con il Piano, e l'attribuzione di obiettivi alle risorse umane assegnate ai responsabili apicali costituisce un obbligo di carattere generale ed inderogabile per i responsabili stessi, tenuto conto che l'individuazione e l'affidamento di risultati gestionali specifici rientra nell'ambito del governo del rapporto di lavoro, improntato a principi di efficienza ed efficacia. I responsabili apicali, infatti, quale generale dovere di conformità della propria azione al perseguimento degli interessi pubblici (dei quali gli indirizzi strategici costituiscono uno strumento concreto di attuazione), deve adottare ogni azione idonea a consentire il migliore utilizzo delle risorse umane allo stesso affidate, nell'ottica di acquisire la massima utilità dalla prestazione che il dipendente deve rendere all'amministrazione; per cui la preventiva individuazione di specifici risultati da conferire ai propri collaboratori diretti ed il monitoraggio del loro conseguimento rientra, appieno, nel contesto delle azioni doverose cui devono attendere.

1

L'art. 5, comma 2, lettera a) del d.lgs. 150/2009 stabilisce che gli obiettivi devono essere "*rilevanti e pertinenti rispetto alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione*". Si tratta di una norma di principio cui gli enti locali devono adeguare il proprio ordinamento e alla quale deve essere orientata l'applicazione della disciplina interna.

2

L'entità del riflesso è stabilita dal vigente sistema secondo l'interpretazione applicativa fornita nei successivi paragrafi

2. Criticità affrontate

Rispetto ai cicli della *performance* degli anni precedenti sono state affrontate alcune criticità e sono state costituite le condizioni per il superamento di altre. In particolare:

1. Il rispetto della tempistica prevista dalla normativa vigente per evitare che i ritardi possano inficiare la correttezza del ciclo valutativo, con obiettivi assegnati a ridosso della chiusura dell'esercizio che rende lo stesso ciclo tendenzialmente inidoneo agli scopi per i quali è istituito, è stato affrontato con la individuazione di risultati ancora da raggiungere e escludendo alcuni risultati, seppur importanti, che hanno interessato la prima parte dell'anno.
1. Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, che costituisce una condizione inderogabile affinché il vertice dell'albero della *performance* sia effettivamente costituito da obiettivi strategici chiari e rappresentativi dell'indirizzo politico, è stato previsto con uno specifico incontro ed entrerà stabilmente nel percorso metodologico funzionale alla elaborazione dei successivi piani della performance.
2. Il collegamento con le misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente piano è espressamente realizzato con un apposito obiettivo anche se andrà rafforzato e stabilizzato nei futuri cicli (come, peraltro, richiesto, in particolare dall'art. 10, comma 3, del d.lgs. 33/2013).
3. Il piano della *performance* fornisce una rappresentazione chiara e immediata degli obiettivi di *performance* e viene sfoltito di dettagli tecnici.
4. Gli obiettivi di *performance* hanno tendenzialmente i requisiti previsti dall'art.5 del d.lgs. 150/2009, e perciò tendono al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi. Nei futuri cicli tali requisiti devono essere controllati e verificati rigorosamente.

3. Sintesi delle informazioni di interesse

1.4 *Contesto interno*

Il contesto interno nel quale è stato elaborato il Piano della performance 2022 è caratterizzato dalle difficoltà proprie dei piccoli Comuni che devono far fronte, oltre che ai numerosi adempimenti con una dotazione organica non adeguata professionalmente, anche all' emergenza sanitaria da Covid-19.

In questa sede va richiamata la previsione dell'art. 6 del DLgs. 165/2001 secondo la quale il piano dei fabbisogni di personale deve essere adottato anche per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini per cui i relativi contenuti devono essere in linea con i documenti di pianificazione pluriennale e con il Piano della performance. Deve realizzarsi, quindi, un legame inscindibile tra il ciclo della performance e il piano dei fabbisogni di personale; in condizioni ordinarie, poiché il PTFP deve essere adottato unitamente al Documento Unico di Programmazione, il riferimento deve essere all'ultimo Piano della performance approvato e ciò è in linea con il profilo pluriennale di quest'ultimo. In questo senso il PTFP è un atto programmatico conseguente e funzionale agli obiettivi previsti dal Piano della performance per cui tra i due documenti si realizza:

- **non solo un legame formale** (già disciplinato dall'art. 10, comma 5, del Decreto 150/2009 secondo il quale l'amministrazione non può procedere ad assunzione di personale nel caso di mancata adozione del piano della performance);
- ma **un legame sostanziale**: la pianificazione dei fabbisogni deve essere fatta per perseguire gli obiettivi [di performance organizzativa] che sono contemplati nel piano della performance.

1.5 *Struttura organizzativa*

Di seguito viene rappresentata in forma tabellare la struttura organizzativa.

Area	SERVIZIO
Area 1 – Amministrativa- anagrafe stato civile leva ed elettorale	Delibere -Contratti –Protocollo informatico – Archivio messi-Anagrafe–Sportello certificazione-STATISTICO- Stato civile-URP- servizi sociali – servizi scolastici
Area 2 – Finanziaria	Bilancio -Patrimonio -Economato -Personale e gestione risorse-Ufficio Tributi
Area 3 -Tecnica	Lavori Pubblici -RSU –Servizio idrico – Manutenzione e Patrimonio- Gestione territoriale -Urbanistica –Protezione civile – Edilizia pubblica e privata -S.U.E. Igiene Pubblica -S.U.A.P. -commercio- vigilanza

Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2021 è pari a 14 unità; la tabella seguente riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Categoria	2021
A	5
B	5
C	2
D	2
Totale	

(Fonte: Servizio Personale)

4. Processo di elaborazione del piano

L'elaborazione degli obiettivi Operativi ha seguito le seguenti regole metodologiche:

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale.**
- **Verifica della presenza nel precedente piano** e analisi delle ragioni per una eventuale conferma. In questo caso la verifica non ha restituito evidenze meritevoli di attenzione e ciò segnala la innovatività e il cambio di passo realizzato con il presente Piano che sarà ulteriormente confermato con il Piano 2023.
- **Individuazione degli indicatori, dei target e della fonte di rilevazione.**

In base a quanto previsto dalla disciplina interna il Piano della performance comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- A. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- B. Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture di primo livello (denominate "Aree").

5. Performance organizzativa e individuale

Performance generale di Ente

La performance generale di Ente viene calcolata attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso l'attuazione degli obiettivi operativi, e sarà espressa, nella Relazione sulla performance 2022, in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione dei titolari di posizione organizzativa essendo espressamente prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente vigente come fattore valutativo autonomo.

Performance organizzativa di Area

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'Area conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

L'incidenza sulla valutazione individuale degli esiti della performance generale di ente e organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione attualmente vigente fornisce una chiara declinazione dei principi di cui all'art. 9 del DLgs. 150/2009 e della relazione tra gli obiettivi di performance definiti dal Piano della performance e lo schema valutativo individuale del personale responsabile.

Performance organizzativa e correlazione con il PTPC

Sono stati individuati e assegnati specifici obiettivi operativi e individuali trasversali e comuni che realizzano in modo specifico tale correlazione e soprattutto determinano la rilevanza e i riflessi sulla performance organizzativa e individuale dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, come previsto dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge 190/2012 e dell'art. 46 del DLgs. 33/2013.

A fine anno il RPC fornirà un quadro riepilogativo, per ciascun settore, dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili a ciascun settore; tale prospetto riepilogativo verrà incluso nella Relazione sulla performance.

Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche introdotte dal DLgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato il legame tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'ente è ben consapevole che questo legame deve essere migliorato e che il Piano della performance 2022 rappresenta l'avvio di un percorso di miglioramento anche dal punto di vista della correlazione con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Il percorso di miglioramento sarà funzionale alla piena applicazione dell'art. 10, comma 1ter, del D.lgs. 150/2009 laddove è stabilito che il Piano della performance debba essere adottato *“in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91”*³; su questo specifico punto il presente Piano fornisce elementi di confronto temporale utili per una valutazione dello stato di salute finanziario dell'Ente.

3

Questa norma va letta in combinato con l'art. 5, comma 1, seconda parte: *“Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa”*

Nel presente Piano la correlazione viene realizzata con il Documento Unico di Programmazione nell'ambito del quale vengono definite le risorse (Missioni e programmi), ulteriormente dettagliate nel Bilancio di previsione 2022-2024. Questo approccio si basa sulla reciproca integrazione tra i documenti di programmazione, fermo restando la consapevolezza di cui sopra e gli sforzi metodologici che l'amministrazione intende attivare.

PARTE II - OBIETTIVI DI PERFORMANCE

6. Obiettivi del piano della performance

1.6 Obiettivi Strategici

Gli obiettivi strategici, che a regime verranno misurati attraverso opportuni indicatori di impatto e/o di *outcome*, vengono misurati attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi che ne rappresentano la declinazione operativo-gestionale. L'amministrazione è ben consapevole dell'esigenza che in una prospettiva pluriennale l'efficacia strategica dell'azione amministrativa debba essere misurata e valutata in base all'efficacia esterna e all'impatto sul territorio, tuttavia in questa fase di graduale implementazione di un corretto ciclo della *performance*, si ritiene concentrare l'attenzione sull'azione gestionale propedeutica.

La performance generale dell'Ente verrà misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurato attraverso gli obiettivi operativi; anche in questo caso si tratta di una scelta in linea con il graduale superamento delle criticità, anche segnalate dal nucleo di valutazione, e con l'implementazione di un corretto ciclo della *performance*.

Il successivo Piano 2023 vedrà una ricognizione delle priorità strategiche in una prospettiva triennale con risultati annuali, che è propria del ciclo della performance.

Di seguito vengono elencati gli obiettivi strategici rispetto ai quali sono state definite le azioni gestionali (obiettivi operativi).

Obiettivi strategici	Impatto/Risultato	Aree coinvolte	Azioni gestionali
Turismo, ambiente e territorio			
1. Migliorare il decoro del territorio attraverso lo sviluppo urbano sostenibile e per la promozione del territorio	Media del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Area 1 Area 3	1.1.2, 1.3.2
Organizzazione e equilibri di bilancio			
2. Riportare in una condizione di normalità i processi gestionali al fine di migliorare l'immagine all'esterno dell'ente	Media del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Area 2	2.3.1;

Obiettivi strategici	Impatto/Risultato	Aree coinvolte	Azioni gestionali
3. Rafforzare il sistema della trasparenza e, in generale gli strumenti di prevenzione della corruzione	Media del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Tutte le aree	3.T.1
4. Presidiare e migliorare gli equilibri di bilancio	Media del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Area 2	4.2.1,
Servizi al cittadino			
5. Potenziare i servizi ai cittadini	Media del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Area 2 Area 1	5.2.2; 5.1.1.

1.7 Obiettivi operativi

Nei paragrafi seguenti gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi per ciascun settore.

Sono presenti obiettivi operativi trasversali e comuni. Gli obiettivi operativi trasversali sono quelli il cui risultato è unico ed è imputato a tutte le unità organizzative coinvolte. Gli obiettivi operativi comuni sono invece assegnati a tutti i settori ed hanno risultati riconducibili autonomamente a ciascun settore.

La sigla degli obiettivi operativi è costruita sui 3 qualificatori come segue:

x.y.z

dove

- **X** rappresenta l'obiettivo strategico di riferimento;
- **Y** rappresenta il settore di assegnazione dell'obiettivo. È identificato dalla lettera "T" per gli obiettivi trasversali;
- **Z** rappresenta il progressivo nell'ambito del settore di assegnazione. Nel caso di obiettivi trasversali l'identificativo è il progressivo dei trasversali.

6.1.1 Riepilogo Obiettivi Operativi

Settore	Riferimento Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Peso (%)
Area 1 Amministrativa	3	3.T.1 - Eliminare le criticità in materia di trasparenza	33,33
	5	5.1.1 Erogazione buoni spesa	33,33
	1	1.1.2 Riattivazione tirocini formativi	33,34
Area 2 – Finanziaria	3	3.T.1 - Eliminare le criticità in materia di trasparenza	33,33
	4	4.2.1 - Razionalizzazione del sistema di riscossione dei tributi per migliorare l'autonomia finanziaria	33,33
	5	5.2.2 - Incrementare i servizi a pagamento tramite PagoPa e POS	33,34
Area 3 Tecnica	3	3.T.1 - Eliminare le criticità in materia di trasparenza	33,33
	2	2.3.1 - Realizzare il cronoprogramma 2022 del Piano delle opere pubbliche	33,33
	1	1.3.2- Intercettare opportunità di finanziamento di progetti sia diretti che indiretti	33,34

6.1.2 Area 1 – Affari amministrativa

Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dal NdV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione NdV	100	Trattasi di un obiettivo trasversale a tutti i settori funzionale all'eliminazione delle criticità in materia di trasparenza e per ricondurre in una condizione di ordinario funzionamento la gestione di Amministrazione trasparente
1.1.2. Riattivazione tirocini formativi	Avvio		On Determinazione 31.12.2022	
5.5.4 Erogazione buoni spesa	Erogazione		On Determinazione 31.12.2022	

Area 2 –Finanziaria

Obiettivi operativi – Area 2 – Programmazione e risorse finanziarie				
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione
3.T.1 - Eliminare le criticità in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione NdV	100	Trattasi di un obiettivo trasversale a tutti i settori funzionale all'eliminazione delle criticità in materia di trasparenza e per ricondurre in una condizione di ordinario funzionamento la gestione di Amministrazione trasparente
5.2.2- Incrementare i servizi a pagamento tramite PagoPa e POS	N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	0	50%	L'ente ha avviato gli strumenti digitali di pagamento (PagoPa). Si rende necessario prevedere l'implementazione completa dei servizi digitali di pagamento entro il 31.12.2022 in percentuale attraverso una indicazione precisa dei servizi per i quali può essere attivato e quelli per il qual risulti effettivamente attivato
4.2.1 – Razionalizzazione del sistema dei tributi		---	>10%	L'ente ha la necessità di razionalizzare il sistema dei tributi per pervenire al miglioramento del tasso di riscossione di alcuni tributi

6.1.3 Area 3 –Tecnica

Obiettivi operativi – Area 5 – Lavori pubblici				
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione
3.T.1 - Eliminare le criticità in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione NdV	100%	Trattasi di un obiettivo trasversale a tutti i settori funzionale all'eliminazione delle criticità in materia di trasparenza e per ricondurre in una condizione di ordinario funzionamento la gestione di Amministrazione trasparente
2.3.1 – Realizzare il cronoprogramma 2021 del Piano delle opere pubbliche	Realizzare le opere pubbliche secondo il cronoprogramma prevista dal Piano per il 2021	---	100% 31.12	L'ente intende rispettare il cronoprogramma previsto dal Piano per le opere programmate
1.3.2 – Intercettare opportunità di finanziamento di progetti sia diretti che indiretti	Incremento di opere finanziate rispetto al 2021	---	> 2021	

1.8 Obiettivi individuali Segretario generale e responsabili di settore

Di seguito vengono riportati gli obiettivi individuali che costituiscono un ambito della valutazione della performance individuale dei responsabili, come previsto dall'art. 9, comma 1, lettera b) del DLgs. 150/2009 (norma di principio cui tutte le amministrazioni devono adeguare i propri ordinamenti interni).

La scelta dell'amministrazione è stata di definire obiettivi individuali, in parte comuni a tutti i responsabili (la cui misurazione è correlata ai singoli settori) e in parte trasversali (la cui misurazione è unica e i cui risultati coinvolgono unitariamente tutte le articolazioni dell'amministrazione).

Obiettivi individuali anno 2021			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target
Dott.ssa Stefania Tutino	Segretario Generale	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2021
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure previste per l'anno 2022 dal piano di prevenzione della corruzione
Rag. Salvatore Paparo	Area 1	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2021
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure previste per l'anno 2022 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza
		Mappare i processi e i servizi più significativi rivolti all'utente finale.	Mappatura dei processi e dei servizi entro il 31.12
Prof. Antonio Barberio	Area 2	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2021
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure previste per l'anno 2022 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza
		Mappare i processi e i servizi più significativi rivolti	Mappatura dei processi e dei servizi e definizione degli

Obiettivi individuali anno 2021			
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target
		all'utente finale.	standard di qualità entro il 31.12
Prof. Antonio Barberio	Area 3	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2021
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure previste per l'anno 2022 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza
		Mappare i processi e i servizi più significativi rivolti all'utente finale.	Mappatura dei processi e dei servizi e definizione degli standard di qualità entro il 31.12

7. Monitoraggio infra-annuale

La ritardata approvazione del Piano della *performance*, per le ragioni esposte in premessa, e l'avvio di percorso che vede l'Ente affrontare con determinazione ogni aspetto legato all'implementazione di un sistema valutativo in linea con le disposizioni di principio del d.lgs. 150/2009, non consentono di programmare un monitoraggio infra-annuale degli obiettivi.

L'amministrazione è consapevole del fatto che il monitoraggio intermedio costituisce una condizione per poter procedere ad eventuali rimodulazioni e che queste ultime possono esservi nella misura in cui vi siano eventi oggettivi e imprevedibili intervenuti successivamente all'approvazione del piano che impediscano o rallentino il raggiungimento degli obiettivi.