

**PIANO DELLA  
PERFORMANCE,  
PIANO DEGLI OBIETTIVI,  
PIANO ESECUTIVO DI  
GESTIONE  
DEL TRIENNIO 2022 – 2024**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 15/09/2022**

## **PREMESSA**

L'art. 169 del D.lgs n. 267/2000 stabilisce che la Giunta delibera il Piano Esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza; il PEG individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi; l'adozione del PEG è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs n. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG.

L'art. 10 del D.lgs n. 150/2009, nel testo modificato dal D.lgs n. 74/2017, stabilisce che il Piano della Performance è il “documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”.

Nonostante l'art. 10 del sopra citato D.lgs n. 150/2009 non rientri tra le disposizioni obbligatorie per le amministrazioni non statali, quali le regioni, gli enti locali etc., la Corte dei Conti della Regione Sardegna, con deliberazione n. 1/2018, ha sancito l'obbligatorietà dell'adozione del Piano della Performance in tutti gli enti locali, compresi i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti in cui il PEG non è obbligatorio.

Per tutto quanto sopra esposto, l'Amministrazione di questo Comune, ha ritenuto opportuno allinearsi a quanto previsto dalla suddetta deliberazione della Corte dei Conti, procedendo alla redazione e approvazione del Piano esecutivo di gestione, Piano della performance e degli obiettivi per il triennio 2022/2024.

## 1. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il D.lgs n. 150/2009 "c.d. Decreto Brunetta", modificato dal D.lgs n. 74/2017, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità ivi indicate e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

Prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa e stabilisce che la misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il citato decreto, per facilitare questo passaggio, introduce il c.d. "Ciclo di gestione della performance", sinteticamente di seguito descritto e articolato nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
3. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
4. rendicontazione dei risultati.

### 1.1. Performance organizzativa e individuale

L'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche"(n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del D.lgs n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art.8 del Decreto.

Nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n.5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di SETTOREo al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di SETTORE/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

A tal fine, in attesa dell'adozione da parte del Dipartimento della funzione pubblica delle Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, si ritiene opportuno individuare quali **elementi caratterizzanti della performance organizzativa** i seguenti obiettivi di performance organizzativa che riguarderanno tutta la struttura comunale e, di

conseguenza, gli esiti della loro valutazione incideranno sulla valutazione del Segretario comunale, dei Responsabili di Area/P.O. e dipendenti:

1. rispetto dei parametri (ancora applicabili) indicati negli allegati al Regolamento per la valutazione performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione del Coros (alla quale è stata delegata da tutti i Comuni aderenti la gestione informata associata del Nucleo di valutazione con funzione di O.I.V.), denominati A) indicatori per la misurazione della condizione dell'ente e B) principali vincoli fissati da disposizioni di legge, che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (con funzioni di organismo indipendente di valutazione. (Vedi di seguito: 6. PARAMETRI GESTIONALI);
2. negatività di almeno l'80% dei parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie del Comune;
3. rispetto dei termini di approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024;
4. rispetto degli equilibri di Bilancio, comprese le variazioni;
5. rispetto dei termini di approvazione del Rendiconto della gestione 2021;
6. tempi dei pagamenti annuali inferiori ai 30 giorni, come rilevati dall'indicatore di tempestività di pagamenti riferito all'esercizio 2022;
7. mancata richiesta di attivazione dell'intervento del Segretario comunale (potere sostitutivo), ai sensi dell'art.2, comma 9 quater, della Legge n.241/1990.

La nozione di performance individuale è contenuta nell'art. 9 del D.lgs n. 150/2009 e la Funzione Pubblica, nelle Linee guida n. 2/2017 (dettate per i Ministeri) e nelle Linee guida n. 5/2019, chiarisce che la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. In particolare, evidenzia che **le dimensioni che compongono la performance individuale sono:**

- gli obiettivi individuali, ossia gli obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam);

- i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;

- i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei Responsabili di Area, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

A tal fine si è assunto il Piano degli obiettivi, descritto nella Parte II del presente Piano, quale elemento caratterizzante della performance individuale.

Saranno altresì oggetto di valutazione tutti gli altri elementi contenuti nel sopra citato Regolamento per la valutazione della performance.

## **1.2. Collegamento con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

A decorrere dal 2017, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs n. 97/2016, l'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 dispone che l'organo di indirizzo definisce gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" quale "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC".

Pertanto, nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati considerati gli adempimenti cui le amministrazioni pubbliche sono tenute in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità, con particolare riferimento all'attuazione delle misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato dell'Ente e a contrastare i fenomeni di corruzione, che sono previste nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2022/2024.

## **2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI DOMANICO**

Il "Ciclo di gestione della performance" del Comune di Domanico si compone dei seguenti documenti ed è così strutturato:

**A.** Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024.

**B.** Il presente Piano della performance/Piano degli obiettivi 2022/2024.

Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivo individuale) o dipendenti anche delle diverse Aree (Obiettivi trasversali).

Ogni obiettivo di performance individuale è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e assegnate ad ogni Area, come individuate nel presente documento, e nell'ambito delle eventuali risorse finanziarie assegnate con Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Per ciascuno degli obiettivi sono indicati i SETTORI interessati, il titolo dell'obiettivo; il riferimento alle Linee programmatiche di mandato, alle missioni, programmi e all'obiettivo operativo individuato nella sezione operativa del DUP; il referente gestionale (Responsabile di Area); il referente politico (Sindaco e Giunta); l'indicazione sintetica del contenuto e delle finalità dell'obiettivo; gli indicatori per misurare il risultato atteso; il personale assegnato per il raggiungimento dell'obiettivo; il peso, ossia l'indicazione dell'importanza attribuita all'obiettivo (espressa in %).

Ai sensi del sopra citato Regolamento per la valutazione della performance, gli obiettivi assegnati con il presente Piano, sono obiettivi di Performance organizzativa e di Performance individuale.

**C.** L'allegato Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2022/2024 che porta a conclusione il percorso di pianificazione operativa, collegando alla individuazione degli obiettivi gestionali dell' SETTORE definiti nel presente Piano, il budget finanziario eventualmente necessario al perseguimento degli stessi.

**D.** Svolgimento, nel corso dell'anno, del monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

**E.** La misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale è effettuata annualmente per tutti i dipendenti, tenendo conto della realizzazione degli obiettivi, unitamente agli altri elementi sopra indicati, secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Regolamento di valutazione della Performance. Nello specifico, previa presentazione della relazione sui risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati l'anno precedente, il Sindaco valuta il Segretario comunale; i Responsabili delle Aree/P.O. valutano i dipendenti assegnati alla propria Area; il Segretario comunale, insieme ai due componenti esperti esterni al Comune del Nucleo di valutazione, valuta i Responsabili delle Aree/P.O., sulla base delle relazioni presentate dai responsabili e asseverate dal Sindaco e/o dall'Assessore di riferimento.

**F.** Il riconoscimento e l'erogazione dei sistemi premianti (retribuzione di risultato per il Segretario comunale e per i Responsabili di SETTORE/P.O. e produttività/performance per gli altri dipendenti) è commisurato ai risultati complessivamente raggiunti, secondo le modalità e i criteri stabiliti nei sopra Regolamento di valutazione della Performance e nel Contratto integrativo decentrato vigente.

**G.** Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance.

**H.** La rendicontazione dei risultati raggiunti che conclude il ciclo di gestione della performance, ai sensi dell'art. 10 comma 1 lettera b) del D.lgs n. 150/2009, mediante l'approvazione da parte della Giunta comunale della relazione finale sulla performance, da trasmettere al Nucleo di valutazione con funzione di O.I.V.,

**I.** La pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance", della relazione finale sulla performance, unitamente al documento di validazione e alla tabella in forma aggregata e anonima, degli emolumenti economici riconosciuti, al fine di garantirne la massima trasparenza.

**IL PIANO DEGLI OBIETTIVI**

**RESPONSABILI SETTORI: Tutti**  
**Obiettivo COMUNE - assegnato per il triennio 2022/2024**

|  |  |
|--|--|
| <b>Obiettivo n. 1</b>                                | <b>PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>  |
| <b>Riferimento DUP</b>                               | Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione  |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>            | Sindaco e Giunta   |
| <b>Descrizione dell'obiettivo e risultato atteso</b> | <p>L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012 prevede: <i>"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico – gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"</i>.</p> <p>L'obiettivo prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della corruzione, all'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".</p>  |
| <b>Indicatore risultato di</b>                       | <p>Adempimento a tutte le prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione e nel programma per la trasparenza e l'integrità del triennio 2022/2024 attraverso:</p> <p><b>a)</b> L'applicazione e il rispetto di tutte le misure generali di trattamento del rischio che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e che riguarderanno in modo trasversale l'intera amministrazione, così come saranno previste nel PTPCT del triennio 2022/2024.</p> <p><b>b)</b> L'applicazione e il rispetto delle misure che riguardano tutte le Aree o le singole Aree e servizi, così come saranno previste nel "Registro delle principali misure generali e specifiche di trattamento del rischio", che costituirà allegato del PTPCT del triennio 2022/2024.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | c) Relazione da parte di ciascun Responsabile di SETTORE da redigersi nei termini che saranno indicati dal Responsabile della prevenzione della corruzione, per il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT del triennio 2022/2024. Realizzazione misure previste nel Piano e sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione della pubblica amministrazione. |
| <b>Valore atteso</b>  | Realizzazione misure previste nel Piano e sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione della pubblica amministrazione.   |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b> | Tutti i Responsabili di SETTORE e dipendenti del Comune   |
| <b>Data di conclusione</b>  | 31 dicembre di ciascun anno   |
|   | Strategicità: alta<br>Complessità: media<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario  |

**RESPONSABILI SETTORI**  
**Obiettivo COMUNE - assegnato per il triennio 2022/2024**

|  |   |
|--|---|
| <b>Obiettivo n. 2</b>                              | <b>PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE ALL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE, TRASPARENZA E DIFFUSIONE INFORMAZIONI</b>  |
| <b>Riferimento</b>                                 | 1. Affari istituzionali, politiche fiscali e del lavoro, personale.   |
| <b>Riferimento DUP</b>                             | Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione   |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>          | Sindaco e Giunta  |
| <b>Descrizione dell'obiettivo risultato atteso</b> | e Il presente obiettivo riguarda gli obblighi di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, che devono essere osservati dai Responsabili di SETTORE e dai dipendenti a ciò preposti e delegati dai rispettivi responsabili di Area.                    |
| <b>Indicatore risultato</b>                        | di a) Pubblicazione nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" di atti, dati e/o informazioni di competenza di ciascuna SETTORE, nei termini che saranno indicati nell'allegato al PTPCT del triennio 2022/2024, denominato "Misure di trasparenza".<br><br>b) Relazione da parte di ciascun Responsabile di SETTORE da redigersi |



|   |   |
|---|---|
|   | nei termini che saranno indicati dal Responsabile della prevenzione della corruzione, per il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT del triennio 2022/2024. |
| <b>Valore atteso</b>  | Elevati livelli di trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione.     |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b> | Tutti i Responsabili di SETTORE e dipendenti del Comune   |
| <b>Data di conclusione</b>  | 31 dicembre di ciascun anno   |
|   | Strategicità: alta<br>Complessità: media<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario  |

|  |   |
|--|---|
| <b>SETTORE: Tecnico</b><br><b>RESPONSABILE SETTORE: IL SINDACO</b> |   |
| <b>Obiettivo n. 3</b>  | REALIZZAZIONE PROGRAMMA   |
| <b>Riferimento DUP</b>   | Missione: 09<br>Programma: 04<br>Obiettivo operativo: miglioramento patrimonio comunale   |
| <b>Descrizione obiettivo risultato atteso</b>                      | Messa in sicurezza del patrimonio comunale –attraverso interventi di adeguamento alla normativa sismica e opera di consolidamento –<br>Inoltre è previsto un intervento di efficientamento energetico |
| <b>Indicatore di risultato</b>                                     | Affidamento all'esterno realizzazione dei lavori e servizi previsti<br>Nell'elenco annuale  |
| <b>Valore atteso</b>   | Riduzione rischi connessi al non adeguamento delle strutture alle   |

|   |  |
|---|--|
|   | nuove normative<br>Riduzione dei costi energia   |
| <b>Risorse umane nella dell'obiettivo</b> | Collaboratore tecnico SETTORE tecnica-manutentiva, cat. B  |
| <b>Data di conclusione</b>                | 31.12.2022 – Stipula contratti   |
|   | Strategicità: alta<br>Complessità: elevata<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario |

| <b>SETTORE : Finanziario</b>                                      |  |
|---|--|
| <b>RESPONSABILE: Dott. Antonio Grimaldi</b>                       |  |
| <b>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno 2022</b>            |  |
| <b>Obiettivo n. 4</b>   | <b>INCASSI DA PAGO PA.</b>   |
| <b>Riferimento DUP</b>  | Titolo: 3<br>Tipologia: 100- Categoria: 02   |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>                         | Sindaco e Giunta   |
| <b>Descrizione obiettivo e risultato atteso</b>                   | La digitalizzazione al servizio di cittadini e imprese, per semplificare i loro rapporti con la Pubblica amministrazione e contribuire al rilancio economico del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia. La base normativa per velocizzare il processo di trasformazione digitale di tutta la P.A., compresi gli enti locali, è la L. n. 120/2020, di conversione del D.L. n. 76/2020 recante " <i>Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale</i> ". Tale attività si concentra su tre sotto obiettivi specifici: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attivazione di PAGOPA e rendicontazione dei flussi di pagamento dei servizi offerti;</li> </ol> |
| <b>Indicatore di risultato</b>                                    | Potenziamento PAGOPA (già in parte attiva) con ulteriore tassonomia dei pagamenti specifici presenti e rendicontazione degli incassi attraverso il Pago PA.  |
| <b>Valore atteso</b>  | Reversali di incasso dei relativi pagamenti attraverso PagoPa  |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b> | Responsabile SETTORE FINANZIARIO cat. D<br>Collaboratore finanziario, cat. B1  |
| <b>Data di conclusione</b>  | 31.12.2022   |

|  |   |
|--|---|
|  | Strategicità: alta<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <b>SETTORE: Amministrativo</b>   |  |
| <b>RESPONSABILE: Sindaco</b><br><b>Obiettivo trasversale assegnato per l'anno 2022</b> |  |
| <b>Obiettivo n. 5</b>  | <b>CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI ANNO 2022 - ISTAT.</b>   |
| <b>Riferimento DUP</b>   | Missione: 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione<br>Obiettivo strategico: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione<br>Programma operativo: 0108 – Statistica e sistemi informativi   |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>  | Sindaco e Giunta   |
| <b>Descrizione obiettivo e risultato atteso</b>  | Realizzazione del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2021, sulla base del Piano Generale del Censimento, approvato dal Consiglio di Istituto in data 23 luglio 2020 e come da Intesa raggiunta in data 8 ottobre con la Conferenza Unificata Stato regioni. |
| <b>Indicatore di risultato</b>   | Conclusione del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2021.  |
| <b>Valore atteso</b>   | Realizzazione completa del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2021.   |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b>                      | SETTORE amministrativo n. 1<br>CAT. B<br>SETTORE tecnico n. 1 cat. B<br>SETTORE finanziario n.1 cat. B   |
| <b>Data di conclusione</b>   | 30.06.2022   |
|  | Strategicità: bassa<br>Complessità: media<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario  |

|   |  |
|---|--|
| <b>SETTORE : Finanziario</b>  |  |
| <b>RESPONSABILE: Dott. Antonio Grimaldi</b><br><b>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno 2022</b> |  |
| <b>Obiettivo n. 6</b>   | <b>PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE ANNO 2022/2024 – COMPETENZA 2022 – ASSUNZIONI E SOSTITUZIONI PERSONALE.</b> |

|   |   |
|---|---|
| <b>Riferimento DUP</b>  | Missione: 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione<br>Obiettivo strategico: 01 - Servizi istituzionali, generali e di Gestione- Personale   |
| <b>Sindaco / di riferimento</b>                                   | Sindaco   |
| <b>Descrizione e risultato atteso</b>                             | Realizzazione dell'attività amministrativa correlata al piano dei fabbisogni di personale anno 2022/2024, competenza 2022, mediante attivazione procedure di assunzione n.1 cat. D , N. 1 PROGRESSIONE VERTICALE, INCREMENTO ORARIO N. 3 DIPENDENTI PART-TIME.<br>Richiesta autorizzazione cosfel |
| <b>Indicatore di risultato</b>                                    | Autorizzazione Cosfel   |
| <b>Valore atteso</b>  | Attivazione di tutte le procedure programmate   |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b> | 1 Cat. D SETTORE finanziario  |
| <b>Data di conclusione</b>  | 31.12.2022  |
|   | Strategicità: alta<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario   |

|  |   |
|--|---|
| <b>SETTORE : Finanziario</b>                           |   |
| <b>RESPONSABILE: Dott. Antonio Grimaldi</b>            |   |
| <b>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno 2022</b> |   |
| <b>Obiettivo n. 7</b>                                  | <b>CERTIFICAZIONE DELLA PERDITA DI GETTITO CONNESSA ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 PER L'ANNO 2021</b>          |
|  |   |
| <b>Riferimento DUP</b>                                 | Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione<br>Programma 2: Gestione economica, finanziaria, programmazione |
| <b>Sindaco / di riferimento</b>                        | Sindaco   |
| <b>Descrizione</b>                                     | L'articolo 1, comma 830, della Legge n.178/2020 (legge di bilancio  |

|   |   |
|---|---|
| <b>e risultato atteso</b>   | 2021), ha introdotto importanti novità in materia di certificazione della perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Come è noto, gli enti locali sono tenuti alla verifica delle risorse straordinarie ricevute e utilizzate nel 2021 in ragione dell'emergenza epidemiologica, attraverso il modello di certificazione pubblicato con il decreto MEF n. 273932 del 28 ottobre 2021 (e relativi allegati) utilizzando l'applicativo WEB <a href="http://pareggiobilancio.mef.gov.it">http://pareggiobilancio.mef.gov.it</a> , entro i termine perentori del 31 maggio 2022. |
| <b>Indicatore di</b>  | Redazione e trasmissione della Certificazione   |
| <b>Valore atteso</b>  | Tutela degli Equilibri economico-finanziari del Bilancio e salvaguardia delle risorse necessarie per l'espletamento delle funzioni fondamentali.  |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b> | Responsabile SETTORE finanziario Cat. D<br>Esecutore SETTORE finanziario Cat. B   |
| <b>Data di</b>  | 31.05.2022 – elaborazione e trasmissione Certificazione   |
|   | Strategicità: altissima<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Settore Amministrativo<br/>RESPONSABILE: SINDACO<br/>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno<br/>2022</b> |   |
| <b>Obiettivo n. 8</b>   | Progetto territoriale di accoglienza SPRAR – /SIPROIMI                              |
| <b>Riferimento DUP</b>  | Missione 12<br>Programma 8  |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>   | <b>Sindaco</b>  |
| <b>Descrizione obiettivo e risultato atteso</b>   | <i>L'obiettivo ha quale oggetto la prosecuzione del progetto di accoglienza</i>     |
| <b>Indicatore di risultato</b>  | Controllo dell'attività svolta , controllo rendicontazione affidataria del progetto |
| <b>Risorse umane</b>  | Esecutore Amministrativo Cat. B   |

|  |   |
|--|---|
| impiegate nella realizzazione dell'obiettivo |   |
| Data di conclusione                          | 31.12.2022  |
| Peso ponderale:                              | Strategicità: alta<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario |

|  |  |
|--|--|
| <b>Settore Tecnico</b><br><b>RESPONSABILE: SINDACO</b><br><b>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno 2022</b> |  |
| <b>Obiettivo n. 9</b>  | Progetti finanziati con Fondi del P.N.R.R. per la regimazione delle acque meteoriche, per la manutenzione degli edifici E.R.P. e per la realizzazione di un asilo nido |
| <b>Riferimento DUP</b>   | Missione 9, Misione 5, Missione 4<br>Programma 2, Programma 1, Programma 1   |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>  | <b>Sindaco</b>   |
| <b>Descrizione obiettivo e risultato atteso</b>  | <i>L'obiettivo ha quale oggetto l'espletamento completo dei livelli di</i><br><br><i>Progettazione per l'avvio dei lavori</i>  |
| <b>Indicatore di risultato</b>   | Controllo dell'attività svolta   |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b>  | Esecutore Amministrativo Cat. B  |
| <b>Data di conclusione</b>   | 31.12.2022   |
| <b>Peso ponderale:</b>   | Strategicità: alta<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Settore Finanziario e Amministrativo</b><br><b>RESPONSABILE: SINDACO</b><br><b>Obiettivo INDIVIDUALE assegnato per l'anno 2022</b> |  |
| <b>Obiettivo n. 10</b>  | Progetti per la digitalizzazione della P.A. finanziati con Fondi del P.N.R.R.  |
| <b>Riferimento DUP</b>  | Missione 1<br>Programma 2  |
| <b>Sindaco / Assessore di riferimento</b>   | <b>Sindaco</b>   |
| <b>Descrizione obiettivo e risultato atteso</b>   | <i>L'obiettivo ha quale oggetto l'ottenimento dei finanziamenti e l'avvio delle procedure di implementazione dei relativi servizi attraverso l'affidamento a ditte specializzate nel settore</i> |
| <b>Indicatore di risultato</b>  | Controllo dell'attività svolta   |
| <b>Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo</b>   | Responsabile SETTORE finanziario<br>Cat. D<br>Esecutore SETTORE finanziario Cat. B<br>Esecutore SETTORE finanziario Cat. B   |
| <b>Data di conclusione</b>  | 31.12.2022   |
| <b>Peso ponderale:</b>  | Strategicità: alta<br>Complessità: alta<br>Rapporto obiettivo/attività ordinarie: straordinario  |