

## **PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella

- definizione e nell'assegnazione degli obiettivi
- nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse
- nel monitoraggio costante
- nell'attivazione di eventuali interventi correttivi,
- nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- nell'utilizzo dei sistemi premianti (v. in particolare l'art. 4 c. 2).
- Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Piani della performance

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di ritardo nell'adozione del Piano l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di ritardo nell'adozione del Piano l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

## **Sistemi di misurazione e valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le “regole del gioco” che l’amministrazione ha definito ai fini dell’implementazione del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017).

## **Relazione annuale sulla performance**

La Relazione annuale sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo indipendente di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale documento è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell’anno precedente. In caso di ritardo nell'adozione della Relazione l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

### **Validazioni relazioni sulla performance**

La validazione della relazione sulla performance da parte dell’OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell’anno precedente) attraverso la verifica, da parte dell’OIV, della comprensibilità, della conformità e dell’attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

## **Relazioni funzionamento Sistema**

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l’OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

## **Obiettivi specifici**

Il decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 74, ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati con apposite linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

## **Standard di qualità**

Gli standard di qualità (art. 11 d.lgs. 286/1999) esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi.

Il piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico redatto dalle amministrazioni pubbliche che individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici e operativi e le risorse a essi destinate e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

## **Scadenza prevista per la trasmissione da inserire nel PIAO**

### **Sistemi di misurazione e valutazione della performance**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le “regole del gioco” che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo della performance.

### **Relazioni funzionamento Sistema**

La relazione sulla funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Scadenza prevista per la trasmissione: entro il 30 aprile dell'anno successivo

## 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 Area, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne. Essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area e non collegate a quelle della struttura.

Tutto ciò premesso, si ritiene opportuno individuare i seguenti obiettivi che riguarderanno tutta la struttura comunale e, di conseguenza, gli esiti della loro valutazione incideranno sulla valutazione dei responsabili di Area:

- ☐ negatività di almeno l'80% dei parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie del Comune;
- ☐ rispetto dei termini di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026;
- ☐ rispetto degli equilibri di Bilancio, comprese le variazioni;
- ☐ rispetto dei termini di approvazione del Rendiconto della gestione;
- ☐ Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013;
- ☐ Valorizzazione del Parco Museale Scenografico.

☒ Rispetto misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

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 Responsabile di Area, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabili di Area e non collegate a quelle della struttura;

☒ i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; A tal fine, quale elemento caratterizzante della performance individuale viene adottato il Piano degli obiettivi, descritto nella Parte II del presente Piano.

Saranno altresì oggetto di valutazione tutti gli altri elementi contenuti nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 71 del 21.09.2022, esecutiva ai sensi di legge.

### **Struttura del piano**

Il presente Piano, conformemente a quanto sopra descritto, è così strutturato:

#### **1) SEZIONE I - IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Questa sezione rimanda all'analisi del contesto in cui opera il Comune, con la descrizione delle caratteristiche e degli elementi essenziali, quali la popolazione, il territorio e la situazione socio economica dell'Ente, come definiti nel DUP 2024-2026.

#### **2) SEZIONE II - IL PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Questa sezione è dedicata all'assegnazione degli obiettivi gestionali da valutare secondo il Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Comune di Craco approvato con la Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 17/01/2018

## PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI  
Segretario Comunale -

**OBST. 1 - Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<p><b>ObO. 1.1</b> Misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026</p>	<p>✓ Attuazione misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024/2026</p>	<p>✓ Svolgimento delle attività di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2026</p>	<p>100%</p>	<p>30</p>	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI  
Segretario Comunale -

**OBST. 2 - Contrattazione Decentrata integrativa anno 2023**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO. 2.1</b> Contrattazione Decentrata integrativa anno 2024	✓ Avvio e conclusione delle trattative entro il 31/12/2024	✓ Svolgimento delle attività relative all'avvio e conclusione delle trattative	100%	30	

**NOTE da parte dell'OIV**

## **VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa**

<b>Macro area</b>	<b>Punteggio max</b>	<b>Punteggio finale</b>
Performance individuale – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
<b>Somma</b>	<b>100</b>	

## PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

### OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

Settore – FINANZIARIO - Dott. Francesco Mangano

#### OBST. 1 – Lotta alla evasione fiscale

OUTCOME

*Migliorare il rapporti tra contribuente ed Ente Locale con conseguenza riduzione dell'evasione.*

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
<b>Ob. 1.1</b> Avvisi IMU	✓ Recupero evasione	✓ Gestione Avvisi IMU 2018 già Notificati ✓ Emissione Avvisi IMU 2019 dopo bonifica dati	✓ 100%	20	

#### NOTE da parte dell'OIV

**OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti</b>	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico)</li> <li>✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico)</li> <li>✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)</li> </ul>	<p>100%</p> <p>80%</p> <p>60%</p>	20	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
 Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

**OBST. 3 – Contrattazione decentrata**

**OUTCOME**

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b><u>ObO.3.1</u></b>	✓ Predisposizione Fondo accessorio 2024 secondo il nuovo CCNL 2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accordo sindacale sul Fondo accessorio 2024 secondo il nuovo CCNL 2019-2021</li> <li>✓ Redazione Fondo accessorio 2024 secondo il nuovo CCNL 2019-2021</li> </ul>	<p>100%</p> <p>80%</p>	10	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**

Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

**OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.4.1</b> Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell'Area	100%	10	

**NOTE da parte dell'OIV**

--

***VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa***

<b>Macro area</b>	<b>Punteggio max</b>	<b>Punteggio finale</b>
Performance individuale – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
<b>Somma</b>	<b>100</b>	

## PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI  
Settore AMMINISTRATIVO – Dott. Claudio Ruvo

**OBST. 1 - Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA 2023/2025**

OUTCOME

*Migliorare il rapporto tra Enti locali e Cittadini con riduzione di costi*

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
<b>ObO. 1.1</b> Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA 2024/2026 al fine di utilizzare esclusivamente servizi on-line con identificazione tramite Spid - Cie	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Predisporre atti al fine di utilizzare esclusivamente servizi on-line con identificazione tramite Spid - Cie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA</li> <li>✓ Predisposizione atti</li> </ul>	<p>100%</p> <p>70%</p>	20	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
Settore Finanziario – Dott. Claudio Ruvo

**OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA**

**OUTCOME**

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti</b>	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico) ✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico) ✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)	100%  80%  60%	20	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
 Settore AMMINISTRATIVO – Dott. Claudio Ruvo

<b>OBST. 3 – Affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale</b>	OUTCOME	<i>Migliorare i servizi ai cittadini nel campo della cultura e della istruzione</i>
--	---------	---

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO. 3.1 Proroga affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale</b>	✓ Affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale	✓ Deliberazione di G.C per gestione gratuita Biblioteca Comunale ✓ Determina di Approvazione Avviso per partecipazione e Schema di Convenzione	100%  90%	10	

**NOTE da parte dell'OIV**

--

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI  
Settore Amministrativo – Dott. Claudio Ruvo

**OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.4.1 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013</b>	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell'Area	100%	10	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

## **VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa**

<b>Macro area</b>	<b>Punteggio max</b>	<b>Punteggio finale</b>
Performance individuale - Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
<b>Somma</b>	<b>100</b>	

## PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI  
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

**OBST.1 – Puntuale applicazione per affidamenti incarichi di progettazione previsti**

OUTCOME

*Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico del comune di Craco in ottica di efficienza e recupero di risorse finanziarie*

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
<b>ObO. 1.1 Affidamento incarichi di progettazione</b>	✓ L’obiettivo mira all’affidamento di incarichi di progettazione dei seguenti lavori: -Riqualificazione campo da calcetto - Impianto fotovoltaico scuola materna	✓ Affidamento Incarichi di progettazione  ✓ Predisposizione atti	100%  80%	10	
<b>NOTE da parte dell’OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

**OBST.2 – Affidamento e realizzazione Lavori previsti**

OUTCOME

*Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico del comune di Craco in ottica di efficienza e recupero di risorse finanziarie*

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO. 2.1 Affidamento e realizzazione lavori previsti dal PEG</b>	✓ L’obiettivo mira all’affidamento dei seguenti lavori:	✓ Consegna dei lavori	100%	10	
	- Riqualficazione campo da calcetto - Impianto fotovoltaico scuola materna - Mitigazioni ambientali con Valorizzazione di aree verdi pubbliche	✓ Affidamento dei Lavori	80%		

**NOTE da parte dell’OIV**

--

**OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti</b>	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico) ✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico) ✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)	100%  80%  60%	20	
<b>NOTE da parte dell'OIV</b>					

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

**OBST.3 – Inizio lavori di già affidati**

OUTCOME

*Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico del comune di Craco in ottica di efficienza e recupero di risorse finanziarie*

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO. 3.1</b> Inizio lavori di progetti già affidati	✓ Mensa scolastica ✓ Palestra scuola media	✓ Affidamento gestione	100%	10	

**NOTE da parte dell'OIV**

**OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI**  
 Settore Tecnico – Arch. Tonino D’Onofrio

**OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell’Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013**

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	<b>ESITO DELLA MISURAZIONE</b>
<b>ObO.4.1 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell’Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013</b>	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l’Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell’Area	100%	10	
<b>NOTE da parte dell’OIV</b>					

## **VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa**

<b>Macro area</b>	<b>Punteggio max</b>	<b>Punteggio finale</b>
Performance individuale – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
<b>Somma</b>	<b>100</b>	