



COMUNE DI CROTONE

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023

Sezione I - PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

Sezione II - DOTAZIONE FINANZIARIA PER CENTRI DI RESPONSABILITA'

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____



Comune di Crotone
(Provincia di Crotone)

Piano della performance 2021
(da inserire come sezione del Piano esecutivo di gestione)

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. PREMESSA	4
2. UNA LEVA PER IL CAMBIAMENTO: UTILIZZARE IN MODO CORRETTO LA LEVA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	5
2.1 IMPOSTAZIONE METODOLOGICA	5
2.2 IL RUOLO DELL'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO.....	7
2.3 IL RUOLO DEI DIRIGENTI.....	8
3. CRITICITÀ AFFRONTATE	8
4. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE	10
4.1 SINDACO E GIUNTA COMUNALE	10
4.2 CONTESTO INTERNO	11
4.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	11
4.4 CONTESTO ESTERNO.....	18
5. PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO	18
6. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	19
6.1 PERFORMANCE GENERALE DI ENTE	19
6.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE	19
6.3 L'INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEGLI ESITI DELLA PERFORMANCE GENERALE DI ENTE E ORGANIZZATIVA.....	20
6.4 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E CORRELAZIONE CON IL PTPC.....	21
6.5 COLLEGAMENTO CON LA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO.....	21
PARTE II - OBIETTIVI DI PERFORMANCE	23
7. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	23
7.1 OBIETTIVI STRATEGICI.....	23
7.2 OBIETTIVI OPERATIVI	24
7.2.1 <i>Riepilogo Obiettivi Operativi</i>	25
7.2.2 <i>Settore 1 – Affari generali e servizi trasversali</i>	29
7.2.3 <i>Settore 2 – Servizi alla persona</i>	31

7.2.4	Settore 3 – Risorse strategiche e Risorse umane	33
7.2.5	Settore 4 – Governo del Territorio.....	35
7.2.6	Settore 5 – Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile.....	37
7.2.7	Settore 6 – Tutela dell’Ambiente.....	39
7.2.8	Settore 7 – Polizia Locale.....	41
7.2.9	Settore 8 – Attività produttive e valorizzazione del territorio.....	42
7.2.10	Servizio Avvocatura	44
7.2.11	U.O. Antica Kroton.....	45
7.2.12	Funzioni ex D.S. n. 30/2021	46
7.3	OBIETTIVI INDIVIDUALI SEGRETARIO GENERALE E RESPONSABILI DI SETTORE.....	47
8.	MONITORAGGIO INFRA-ANNUALE	57

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il Comune di Crotona, con deliberazione della Giunta Comunale n. 275 del 11.9.2019, ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance e della premialità. Il sistema attualmente vigente presenta seri problemi di applicabilità dal punto di vista della piena attuazione dello schema valutativo di cui all'art. 9 del DLgs. 150/2009 per cui con il presente piano viene fornita una interpretazione orientata del sistema attualmente vigente, in attesa di una revisione complessiva, in attuazione di detta disposizione di principio, rispetto alla quale tutte le amministrazioni sono chiamate ad adeguare i propri ordinamenti interni anche disapplicando le disposizioni che si pongono in contrasto.

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 2021 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;
- b) 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;

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

2. Una leva per il cambiamento: utilizzare in modo corretto la leva della valutazione della performance organizzativa e individuale

2.1 Impostazione metodologica

Il Piano della *performance* 2021 costituisce un momento importante di transizione verso 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 2021 e si innesta nel sistema di programmazione finanziaria che trova le sue radici nel Documento Unico di Programmazione approvato con delibera n. 85 del 29.06.2021 e nella successiva approvazione del Bilancio 2021, avvenuto in data 29.06.2021 con delibera del C.C. n. 86.

Il Piano è stato elaborato in un contesto nel quale vi è la piena consapevolezza della sfida connessa agli obiettivi, organizzativi e individuali, e della necessità di avviare un processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance che, da un lato, semplifichi il processo, e dall'altro lo renda chiaro, soprattutto con riferimento alla correlazione tra il ciclo della performance e le valutazioni individuali e alla correlazione con la programmazione finanziaria e di bilancio. Il processo di revisione del Sistema non potrà che riguardare il ciclo 2022 per l'ovvia considerazione che le regole che presiedono il ciclo valutativo non possono avere effetto retroattivo, e vedrà il pieno coinvolgimento dell'OIV che dovrà esprimersi preventivamente e in modo vincolante sulle bozze di revisione e con l'occasione potrà fornire suggerimenti e indicazioni. Nel presente piano, invece, verrà fornita una interpretazione orientata del vigente sistema ai principi del DLgs. 150/2009.

Il Piano della *performance* 2021, 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. Tale percorso, del quale il Piano 2021

è un primo tassello, intende costruire un robusto apparato normativo e metodologico e potenziare il corredo informativo a supporto degli obiettivi che sarà utilizzato per il successivo piano della performance 2022.

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; gli aspetti sui quali si sta lavorando, e rispetto ai quali il presente Piano costituisce una fase transitoria, sono:

- Il rispetto dei termini di approvazione del piano della *performance* lo rende idoneo per gli scopi di monitoraggio della *performance* organizzativa e legittima la corretta conclusione del ciclo valutativo individuale.
- La chiarezza espositiva dei documenti, relativi al ciclo della *performance* (Piano e Relazione), resi all'esterno, che costituisce una delle condizioni per la validazione della Relazione sulla performance (cfr. art. 14 DLgs. 150/2009), deve spingersi a fornire sinteticamente indicazioni su quali siano gli indicatori di *performance* utilizzati dall'ente. Peraltro, la trasparenza dei documenti inerenti il ciclo della *performance* è un principio sancito dall'art. 4, comma 2, del d.lgs. 150/2009 il quale stabilisce che la rendicontazione dei risultati è indirizzata non solo agli organi di indirizzo politico-amministrativo ma anche ai cittadini e, in generale, ai soggetti interessati (principio confermato dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013).
- La tempestiva conclusione dei cicli valutativi costituisce un aspetto che può rafforzare il *commitment* dei dirigenti e del personale verso le azioni di miglioramento intraprese dall'amministrazione e rientra nello spirito di un impegno reciproco, dell'amministrazione e del personale.

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 del Sindaco e dei componenti della Giunta comunale ed ha previsto, con il coordinamento funzionale del Segretario generale, il coinvolgimento della struttura di coordinamento preposta al ciclo della performance e del Servizio Risorse umane (ufficio programmazione) del settore 3.

2.2 *Il ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo*

L'approvazione del Piano della *performance* è di competenza della Giunta, 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.

A tal fine il ruolo della Giunta e dei singoli assessori, nell'ambito delle deleghe affidate, è stato di fondamentale importanza per definire in modo chiaro quali risultati saranno indice di *performance* positiva.

Partendo dal programma di mandato e dalla declinazione di questo con l'azione programmata e intrapresa dai singoli assessori e dalle direzioni di settore, sono stati individuati risultati chiari che devono essere perseguiti e tali risultati sono stati il parametro di riferimento per la costruzione degli obiettivi operativi (di natura gestionale).

Se gli indirizzi politici sono chiari non vi sono dubbi che possono essere tradotti in obiettivi misurabili e sfidanti e tendenti al "*significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi*"³, gli unici che possono legittimare l'erogazione degli incentivi a qualsiasi titolo, come peraltro confermato dalle relazioni del MEF e dagli orientamenti consolidati della magistratura contabile.

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. La loro individuazione è stata oggetto di interlocuzione prima con il Sindaco e gli assessori e, successivamente, oggetto di confronto con i dirigenti che hanno consentito di qualificare i risultati da un punto di vista tecnico. Se, infatti, l'organo di indirizzo politico è chiaro nell'indirizzare e se tutta la catena di comando è altrettanto chiara nel responsabilizzare i collaboratori, gli obiettivi di performance possono rappresentare una leva importante.

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 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

³ Art. 5, comma 2, lettera c) del d.lgs. 150/2009

2.3 *Il ruolo dei dirigenti*

Il perseguimento degli obiettivi, nel quadro degli indirizzi strategici definiti dalla Giunta con il Piano, e l'attribuzione di obiettivi alle risorse umane assegnate al dirigente costituisce un obbligo di carattere generale ed inderogabile per il dirigente stesso, tenuto conto che l'individuazione e l'affidamento di risultati gestionali specifici rientra nell'ambito del governo utilitaristico del rapporto di lavoro, improntato a principi di efficienza ed efficacia cui il dirigente in nessun caso può sottrarsi. Il dirigente, 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 il dirigente deve attendere.

Nell'ambito delle competenze dei dirigenti rientra certamente anche la partecipazione attiva al ciclo di gestione della *performance* e segnatamente, per la parte che riguarda il presente documento, alla fase di definizione degli obiettivi strategici e di individuazione e misurazione degli obiettivi operativi, secondo le regole vigenti.

3. **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.
2. Il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico, 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.
3. 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).
4. Il piano della *performance* fornisce una rappresentazione chiara e immediata degli obiettivi di *performance* e viene sfolto di dettagli tecnici.

5. Il piano della *performance* dovrà nel futuro individuare pochi e significativi indicatori rappresentativi della *performance* generale dell'ente che siano in grado di misurare lo stato di salute finanziario e organizzativo e la reputazione e la qualità dell'ente come percepita all'esterno dai principali portatori di interessi. In questo Piano della performance la performance generale di ente è correlata al grado di attuazione degli obiettivi operativi.
6. Gli obiettivi di *performance* hanno 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.
7. Le strutture organizzative sono state parte attiva del processo, e ciò nel futuro dovrà avvenire nel rispetto della tempistica generale definita dalla vigente normativa e della tempistica di dettaglio definita dagli uffici preposti al coordinamento del ciclo della *performance*.

4. Sintesi delle informazioni di interesse

4.1 Sindaco e Giunta comunale

Di seguito viene riportata composizione della giunta comunale con le relative deleghe.

Sindaco	Ing. VINCENZO VOCE
Vice Sindaco Assessore	Dott.ssa ROSSELLA PARISE deleghe: Legalità e trasparenza dell'azione amministrativa – Polizia locale – Protezione civile – Lotta all'usura – Tutele dei consumatori
Assessore	Ing. LUCA BOSSI deleghe: Turismo – Fiere e mercati – Crocieristica – Grandi eventi – Sport e tempo libero – Impiantistica sportiva – Programmi complessi e fondi comunitari – Artigianato – Politiche del lavoro e dell'occupazione – Formazione professionale – Commercio – Attività produttive.
Assessore	Ing. UGO CARVELLI deleghe: Infrastrutture – Lavori pubblici – Patrimonio immobiliare – Sicurezza sui luoghi di lavoro.
Assessore	Dott.ssa CARLA CORTESE deleghe: Politiche della salute – Tutela del danno ambientale – Emergenza epidemiologica da COVID-19
Assessore	Avv. SANDRO CRETELLA deleghe: Avvocatura – Personale – Affari generali – Comunicazione istituzionale – Decentramento – Organizzazione – Amministrazione digitale – Rapporti con il consiglio comunale – Rapporti con altre PP.AA. – Verde pubblico – Arredo e decoro urbano
Assessore	Avv. FILLY POLLINZI deleghe: Politiche per la casa – Politiche giovanili – Risorse educative – Politiche per l'integrazione – Famiglia – Politiche dell'infanzia – Minoranze etniche e linguistiche – Pari opportunità – Politiche sociali – Beni confiscati – Diritti dei bambini – Volontariato ed associazionismo.
Assessore	Ing. ILARIO SORGIOVANNI deleghe: Urbanistica – Edilizia privata – Rapporti con l'Autorità portuale – Mobilità – Viabilità – Trasporti – Tutela del suolo – Tutela della costa – Tutela del mare – Tutela, recupero e valorizzazione del Centro storico – Sviluppo e recupero delle periferie – Demanio marittimo.

Assessore	Prof.ssa RACHELE VIA deleghe: Pubblica istruzione – Università – Cultura – Beni archeologici, storici e monumentali – Musei, biblioteche, pinacoteche – Teatro – Spettacoli
Assessore	Dr. SCANDALE ANTONIO FRANCESCO deleghe: Risorse strategiche e Patrimonio – Bilancio – Tributi – Società partecipate.

4.2 *Contesto interno*

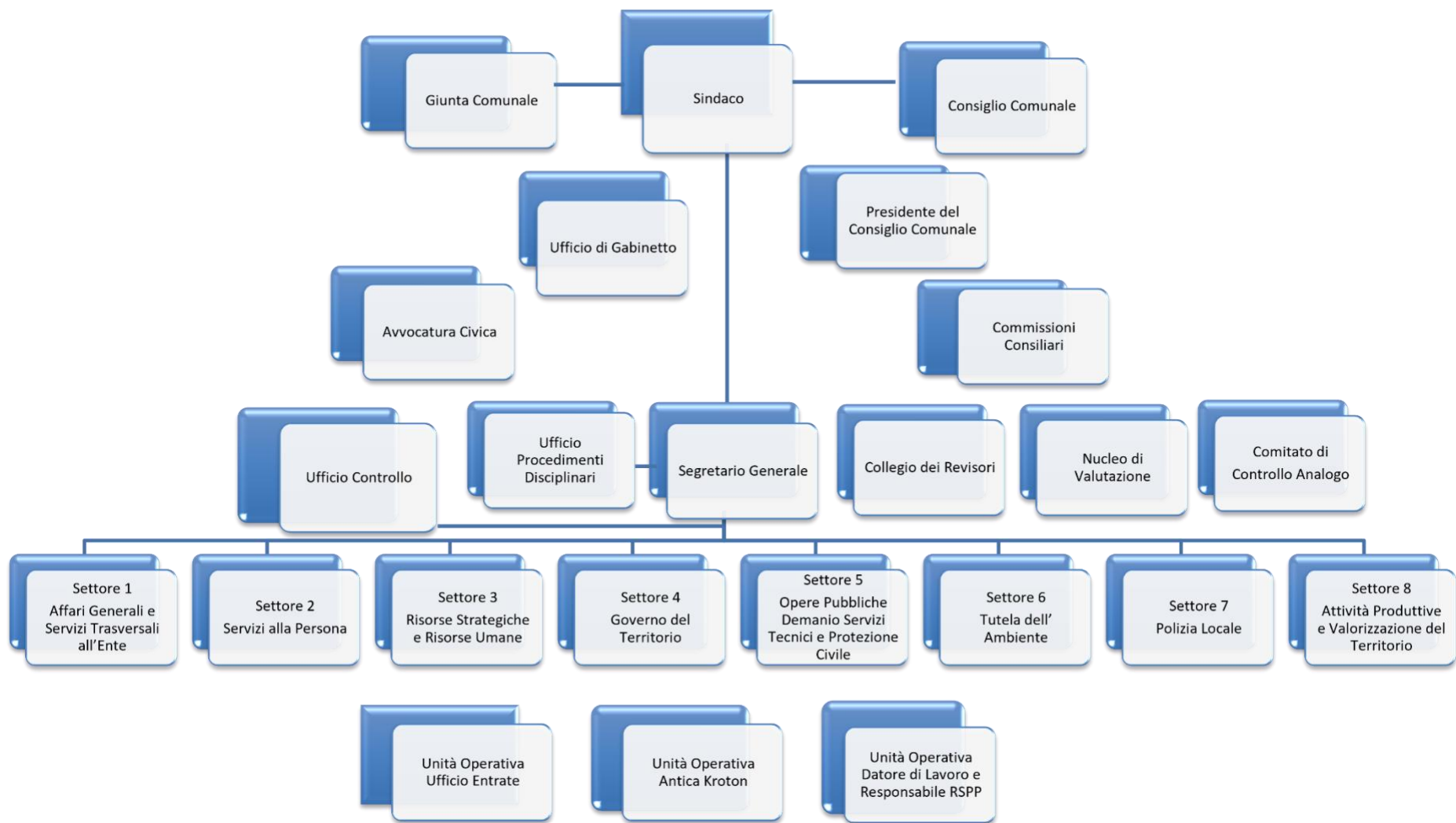
Il contesto interno nel quale è stato elaborato il Piano della performance 2021 è fortemente influenzato dalle criticità organizzative legate alla carenza di personale qualificato, frutto sia delle scarse possibilità offerte dalle norme vigenti nel corso del tempo, che di fatto hanno fortemente limitato le possibilità di sostituzione del personale cessato, e sia di una capacità programmatoria che nel corso degli anni non è stata adeguata per un ente delle dimensioni del Comune di Crotona. A ciò si aggiunga che le posizioni dirigenziali hanno visto numerosi cambi e l'assetto organizzativo è ancora in corso di adeguamento al fine di renderlo funzionale all'attuazione del programma di mandato.

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.

4.3 *Struttura organizzativa*

Di seguito viene rappresentata graficamente la struttura organizzativa, come riportata nella delibera di giunta n. 175/2021 di approvazione della nuova macrostruttura dell'ente.



Il personale a tempo indeterminato in servizio all'11 agosto 2021 è pari a 189 unità, oltre a tre dirigenti; la tabella seguente riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

Categoria	2021
A	2
B	71
B3	3
C	74
D	33
D3	6
Totale	189

(Fonte: Servizio Risorse umane)

Il personale a tempo determinato in servizio è il seguente:

Tipologia	2021
B	2
B3	3
D	5
Dirigenti	2
Totale	12

Di seguito vengono forniti ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane

Età media del personale	50,29
Spese del personale	8.621.571,36
Tasso di assenza	n.d.
Ore di formazione media annuale del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	0
Numero personale donna	76

L'assetto organizzativo-funzionale è riportato sinteticamente nella seguente tabella; per maggiori dettagli si rinvia alla vigente macro organizzazione e al vigente funzionigramma. L'affidamento della responsabilità dei settori e delle funzioni è desunto dai decreti sindacali nn. 28 del 06.08.21 e 30 del 11.08.21.

Settore	Sintesi delle funzioni attribuite	Dirigente
1 - Affari generali e servizi trasversali	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto agli organi istituzionali • Diritto di accesso Privacy • Front office e back office • Gare e appalti • Contratti • Programmazione comunitaria • Information technology 	Segretario generale - Dott. Matteo Sperandeo (interim)
2 - Servizi alla persona	<ul style="list-style-type: none"> • Anagrafe • Stato civile • Elettorale • Politiche sociali – ufficio di piano • Progettazione e attività sociali • Servizi educativi • Sostegno all'inclusione 	Avv. Francesco Marano

Settore	Sintesi delle funzioni attribuite	Dirigente
3 - Risorse strategiche e Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> • Unità Operativa deputata al Coordinamento e alla Gestione Unitaria del Recupero delle Entrate e dei Crediti vantati dall'Ente • Monitoraggio incasso degli accertamenti dei settori • Bilancio e programmazione • Contabilità • Gestione e controllo • Patrimonio • Economato • Riscossione tributi • Gestione giuridica del personale • Costituzione fondi e contrattazione • Formazione del personale • Gestione economica del personale • Previdenza 	Dott. Antonio Luigi Anania
4 - Governo del territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Sportello unico per l'edilizia • SIT certificazioni toponomastica • ERP Edilizia residenziale pubblica • Pianificazione urbanistica 	Ing. Salvatore Gangemi (interim)
5 - Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile	<ul style="list-style-type: none"> • Opere pubbliche • Manutenzione edifici, strutture, beni mobili e immobili • Manutenzione stradale • Espropri • Demanio • Trasporti e viabilità • Servizi cimiteriali • Protezione civile 	Ing. Salvatore Gangemi
6 – Tutela dell'ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Rifiuti e pratiche ambientali • Risanamento ambientale 	Avv. Francesco Iorno (interim)

Settore	Sintesi delle funzioni attribuite	Dirigente
	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio idrico integrato • Tutela del verde • Politiche energetiche • Prevenzione randagismo 	
7 – Polizia locale	<ul style="list-style-type: none"> • Pubbliche relazioni/ gestione sala operativa/videosorveglianza • Informazioni e notifiche • Contravvenzioni • Contenzioso • Polizia stradale e sicurezza urbana • Polizia amministrativa e commerciale • Polizia edilizia, ambientale e giudiziaria • Infortunistica stradale 	Avv. Francesco Iorno
8 – Attività produttive e Valorizzazione del territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Sportello unico attività produttive • Ambiente, agricoltura, artigianato, industria e servizi alla persona • Strutture socio-sanitarie e di accoglienza • Medie e grandi strutture di vendita • Fiere e mercati • Pubblica istruzione e pari opportunità • Cultura • Sport e impiantistica sportiva • Turismo e spettacolo 	Avv. Francesco Marano (interim)
Unità operativa Antica Kroton	Unità Operativa deputata al Coordinamento e alla Gestione Unitaria ed autonoma del Progetto Antica Kroton in collaborazione con il Settore IV Servizio Urbanistica ed il Settore VIII Ufficio Cultura; l'unità opera nell'ottica di garantire un'azione che sia la più efficiente ed efficace nel programmare e raggiungere risultati, anche attraverso un'azione di coordinamento di tutte le figure dei diversi Settori che, a vario titolo,	Dott. Antonio Senatore (in corso di contrattualizzazione)

Settore	Sintesi delle funzioni attribuite	Dirigente
	operano alla buona riuscita del Progetto nella sua totalità e complessità.	
Servizio avvocatura	<ul style="list-style-type: none"> • Funzione contenziosa: con cui provvede alla tutela dei diritti e degli interessi del Comune attraverso la rappresentanza, il patrocinio, l'assistenza e la difesa del Comune e la cura degli affari legali dell'Ente, sia nelle cause attive che passive, sia in giudizio che nelle sedi stragiudiziali; • funzione consultiva: con cui presta la propria consulenza agli organi istituzionali e burocratici del Comune. • In applicazione del DL132/2014 convertito in L162/2015, l'Avvocatura svolge attività di Negoziazione. • L'avvocatura civica svolge l'istruttoria relativa alle istanze di patrocinio promosse da dipendenti ed amministratori in relazione ai procedimenti loro riguardanti, • L'avvocatura si occupa della gestione del contenzioso processuale tributario. • Cura anche le procedure di liquidazione delle spese legali nel contenzioso tributario. 	Avv. Francesco Iorno (interim)
Funzioni ex decreto sindacale n. 30 del 11.08.2021	<p>Con decreto sindacale n. 30/2021 reso in attuazione dell'art. 3, comma 4 del D. Lgs. n. 39/2013 sono stati attribuiti incarichi dirigenziali di studio, consulenza e ricerca relativi al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle attività del settore VI (Tutela dell'ambiente) ricomprendendo in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - le attività di cui al servizio 6.1, uffici 6.1.1 (rifiuti e pratiche ambientali), 6.1.2 (risanamento 	Arch. Elisabetta Antonia Dominijanni

Settore	Sintesi delle funzioni attribuite	Dirigente
	ambientale), 6.1.4 (tutela del verde), 6.1.5 (politiche energetiche); <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle attività del settore I (Attività istituzionali e servizi trasversali all'ente) ricomprendendo in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - le attività di cui al servizio I.III, ufficio I.III.I (programmazione comunitaria e fondi strutturali); • Supporto alle attività del settore III (Risorse strategiche e risorse umane) con esclusione di ogni potere di gestione, vigilanza e controllo e con mansioni limitate allo studio, la consulenza e la ricerca ricomprendendo in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - le attività di cui al servizio III.II. Ufficio III.II.1 (patrimonio) limitatamente alle funzioni di studio e consulenza in ordine alla logistica e destinazione degli spazi e degli immobili comunali; • Supporto all'unità operativa "Datore di lavoro e responsabile RSPP" limitatamente alle funzioni di studio e consulenza 	

4.4 Contesto esterno

Per il contesto esterno si rinvia a quanto riportato esaustivamente nel DUP 2021-2023 recentemente approvato. Per ciascun obiettivo strategico ed operativo di performance vengono indicate le parti del DUP di riferimento.

5. Processo di elaborazione del piano

L'elaborazione del presente documento è l'esito di un processo che ha visto il pieno coinvolgimento del Sindaco e della Giunta comunale che hanno indicato le priorità strategiche dell'amministrazione e i risultati qualificanti per il 2021. Quanto espresso dal Sindaco e dagli assessori rappresentano una base di partenza anche per la definizione del successivo Piano 2022-2024 nel quale saranno esaustivamente indicati i risultati strategici ed operativi in una prospettiva triennale.

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

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale per come rappresentata nel DUP.** Al fine di stabilire il rispetto delle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, ciascun Obiettivo Operativo rinvia alle specifiche sezioni del DUP che aiutano a comprendere l'area di operatività del miglioramento che si intende perseguire, la misurabilità e, laddove possibile, i dati di partenza.
- **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 2022.
- **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;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- C. Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei dirigenti delle strutture di primo livello (denominate "Settori").

6. Performance organizzativa e individuale

6.1 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 2021, in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione dei dirigenti e non essendo espressamente prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente vigente, dovrà essere valutata nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi come previsto dall'art. 9, comma 1, lettera c) del DLgs. 150/2009, che costituisce una norma di principio cui devono uniformarsi tutte le amministrazioni pubbliche e alla quale deve essere orientata l'applicazione della disciplina interna.

6.2 Performance organizzativa di Settore

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

L'indicatore di performance di settore si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo può essere articolato in una o più Fasi/Attività e uno o più Indicatori di Risultato.

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

Come già precisato in premessa, il sistema di misurazione e valutazione attualmente vigente non 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 dirigente. Di seguito viene fornita, in applicazione del sistema vigente, una interpretazione che declina i contenuti del Piano rispetto agli ambiti valutativi della performance individuale

Ambito (art. 9, D.Lgs. n. 150/2009)	Peso	Riferimenti Piano della performance	Modalità di valutazione	Riferimenti sistema misurazione e valutazione vigente
Performance generale dell'Ente	---	Grado di raggiungimento di tutti obiettivi strategici misurata attraverso gli obiettivi operativi correlati	Il contributo viene valutato nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi come previsto dall'art. 9, comma 1, lettera c) del DLgs. 150/2009	Non vi è una espressa previsione della rilevanza ai fini della valutazione individuale per cui andrà valutata nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi
Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità	100/700	Media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al settore di competenza	Rientra dell'ambito valutativo di cui all'art. 9, comma 1, lettera a) del DLgs. 150/2009	Allegato 1 – scheda di valutazione individuale che viene adeguata alla necessità di stabilire una correlazione con gli obiettivi operativi del Piano. Gli elementi di verifica ivi previsti vengono considerati indicativi degli ambiti di riferimento degli obiettivi operativi
Obiettivi individuali	500/700	Media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (anche di natura trasversale) assegnati	Rientra dell'ambito valutativo di cui all'art. 9, comma 1, lettera b) del DLgs. 150/2009	Allegato 3 – scheda di valutazione individuale
Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	100/700	----	Rientra dell'ambito valutativo di cui all'art. 9, comma 1, lettera c) del DLgs. 150/2009	Allegato 2 scheda di valutazione individuale. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base di apposita relazione presentata dal dirigente Per il Segretario generale il riferimento è l'allegato B al contratto stipulato con

Ambito (art. 9, D.Lgs. n. 150/2009)	Peso	Riferimenti Piano della performance	Modalità di valutazione	Riferimenti sistema misurazione e valutazione vigente
				l'amministrazione e richiamato nel decreto Sindacale n. 10 dell'1.3.2021
Capacità di differenziazione delle valutazioni	---	----	Rientra dell'ambito valutativo di cui all'art. 9, comma 1, lettera d) del DLgs. 150/2009	Non vi è una espressa previsione della rilevanza ai fini della valutazione individuale per cui andrà valutata nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi

6.4 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.

6.5 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 2021 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”⁴; su questo specifico punto il presente Piano fornisce elementi di confronto temporale utili per una valutazione dello stato di salute finanziario dell’Ente.

Nel presente Piano la correlazione viene realizzata in modo forte con il Documento Unico di Programmazione nell’ambito del quale vengono definite le risorse (Missioni e programmi), ulteriormente dettagliate nel Bilancio di previsione 2021. 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.

⁴ 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”*

PARTE II - OBIETTIVI DI PERFORMANCE

7. Obiettivi del piano della performance

7.1 *Obiettivi Strategici*

Di seguito vengono elencati gli obiettivi strategici come desumibili dal Documento Unico di Programmazione 2021-2023, individuati in relazione al profilo temporale del Piano 2021, secondo quanto indicato in precedenza.

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 la graduale implementazione di un corretto ciclo della *performance*, in vista di un adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Il successivo Piano 2022 vedrà una ricognizione delle priorità strategiche in una prospettiva triennale con risultati annuali, che è propria del ciclo della performance. A tal fine si rileva che il riferimento riportato nella seguente tabella ai contenuti del DUP consente di realizzare una reciproca integrazione tra i due documenti di programmazione; a regime, tuttavia, tale integrazione, oltre a dover essere consolidata, determinerà anche la possibilità di una integrazione/revisione delle priorità strategiche definite nel DUP, per contestualizzarle all'esigenza di rappresentare solo quelle priorità che sono rappresentative del profilo di performance che l'amministrazione ritiene significativo per qualificare l'azione amministrativa verso la comunità amministrata.

Obiettivi strategici	Riferimenti Documento Unico di Programmazione 2021-2023	Impatto/Risultato	Settori coinvolti	Azioni gestionali
Turismo, ambiente e territorio				
1. Migliorare il decoro del territorio attraverso lo sviluppo urbano sostenibile e per la promozione del territorio	Pag. 22	Media ponderata del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Settore 3 Settore 4 Settore 5 Settore 6 Settore 7	1.3.3, 1.4.5, 1.4.6, 1.4.7, 1.4.8, 1.5.5, 1.5.6, 1.5.7, 1.6.1, 1.6.2, 1.6.3, 1.6.4, 1.7.1
Organizzazione e equilibri di bilancio				
2. Riportare in una condizione di normalità i processi gestionali al fine di migliorare la reputazione dell'ente	Pag. 50 e ss.	Media ponderata del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Settore 1 Settore 3 Settore 4 Settore 7	2.1.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4.1, 2.4.2, 2.4.3, 2.4.5, 2.7.1, 2.1.4, 2.1.5
3. Rafforzare il sistema della trasparenza e, in generale gli strumenti di prevenzione della corruzione	Pag. 30 e ss.	Media ponderata del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Tutti i settori	3.T.1,
4. Presidiare e migliorare gli equilibri di bilancio	Pag. 45 e ss. Pag. 59 e ss.	Media ponderata del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Settore 1 Settore 3 Settore 4 Settore 7	4.1.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.4.4, 4.4.7, 4.9.1, 4.9.2
Servizi al cittadino				
5. Potenziare i servizi sociali, educativi, scolastici e promuovere e sviluppare un'offerta culturale adeguata alla storia e al patrimonio della città	Pag. 27 e ss.	Media ponderata del grado di attuazione degli obiettivi operativi	Settore 1 Settore 2 Settore 5 Settore 8	5.1.1, 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5, 5.5.1, 5.5.2, 5.5.3, 5.5.4, 5.8.1, 5.8.2, 5.8.3, 5.8.4, 5.8.5, 5.10.1

7.2 Obiettivi operativi

Nei paragrafi seguenti gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi per ciascun settore. Anche per gli obiettivi operativi vengono indicati i riferimenti al DUP che consente una reciproca integrazione tra i due documenti di programmazione. Anche in questo caso va ribadito che gli obiettivi operativi, pur trovando una corrispondenza con la sezione operativa del DUP, del quale costituiscono un momento di integrazione informativa ai fini della misurazione

del loro grado di raggiungimento, potranno a regime essere ulteriormente integrati in considerazione dell'esigenza di determinare una adeguata copertura dei processi presidiati dai settori.

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.

7.2.1 Riepilogo Obiettivi Operativi

Settore	Riferimento Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Peso	Riferimento DUP 2021-2023
1 – Affari generali e servizi trasversali	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	16,67	Pag. 31
	5	5.1.1 – Completare l'affidamento del servizio di progettazione del recupero impianti sportivi abbandonati	16,67	Pagg. 21 e 35
	2	2.1.2 – Aggiornare l'applicativo software per la gestione della struttura organizzativa dell'Ente	16,67	Pag. 50
	4	4.1.3- Incrementare i servizi a pagamento tramite PagoPa	16,67	Pag. 18
	2	2.1.4 – Rafforzare il sistema dei controlli in base alle criticità rilevate dalla sezione consultiva della Corte dei conti della Calabria con delibera n. 217/2020	16,66	---
	2	2.1.5 - Razionalizzare ed incrementare le funzionalità dell'U.O. "Information technology" (ex CED) attraverso l'esternalizzazione di parte del servizio	16,66	---

Settore	Riferimento Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Peso	Riferimento DUP 2021-2023
2 – Servizi alla persona	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	16,66	Pag. 31
	5	5.2.1 - Affidare i servizi educativo per l'infanzia	16,66	Pag. 28
	5	5.2.2 - Sostenere le famiglie con minori fragili	16,67	Pag. 29
	5	5.2.3 - Sostenere i bisogni alimentari delle famiglie bisognose con l'ausilio di soggetti del terzo settore	16,67	Pag. 29
	5	5.2.4 - Definire del Piano di utilità collettiva per i percettori del reddito di cittadinanza	16,67	Pag. 27
	5	5.2.5 - Definire la proposta del Piano di Zona dell'Ambito Territoriale di Crotona	16,67	Pag. 28
3– Risorse strategiche e Risorse umane	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	14,28	Pag. 31
	2	2.3.1 - Riportare in una condizione di normalità la gestione dei trattamenti accessori	14,28	Pagg. 14, 51
	2	2.3.2 - Concludere tutte le procedure concorsuali previste dal piano dei fabbisogni per l'anno 2021	14,28	Pag. 26
	1	1.3.3 - Valorizzazione dei Beni Confiscati	14,29	Pag. 20 e ss.
	4	4.3.4 - Affidare il servizio di ricognizione del patrimonio immobiliare	14,29	Pag. 20 e ss.
	4	4.3.5 - Ridurre le partecipazioni e completare la liquidazione delle società partecipate così come previsto dalla delibera di Consiglio Comunale	14,29	Pag. 43 e ss.
	4	4.3.6 - Razionalizzazione del sistema dei tributi	14,29	Pag. 17 e ss.
4 – Gestione del Territorio	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	11,12	Pag. 31
	---	Rendere agibili i locali dell'archivio urbanistica (2022)	---	
	2	2.4.1 - Ridurre i tempi medi di accesso agli atti	11,11	Pag. 31
	2	2.4.2 - Ridurre i tempi medi di rilascio delle certificazioni di destinazione e i tempi di istruzione e rilascio dei titoli abilitativi	11,11	Pag. 31
	2	2.4.3 - Adottare le linee indirizzo organizzativo per la distribuzione tra i funzionari delle pratiche per il rilascio dei titoli abitativi	11,11	Pag. 23 e ss.
	4	4.4.4 - Migliorare il recupero degli oneri concessori	11,11	Pag. 23 e ss.
	---	Recuperare gli oneri di condono edilizio (2022)		
	---	Attivare la collaborazione con la prefettura per rendere esecutive le ordinanze di demolizione (2022)	---	
	1	1.4.5 - Riavvio della procedura di approvazione del PSC	11,11	Pag. 22
	1	1.4.6 - Riavvio della procedura di approvazione del Piano Spiagge	11,11	Pag. 23
1	1.4.7 - Rielaborare le convenzioni previste per Agenda urbana	11,11	Pag. 22 e ss.	

Settore	Riferimento Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Peso	Riferimento DUP 2021-2023
	----	Bando Periferie (2022)	---	
	1	1.4.8- Progettare il Canile Comunale	11,11	Pag. 24
5 - Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	12,50	Pag. 31
	5	5.5.1 – Ripristinare il palazzetto dello sport “Palamilone”	12,50	Pag. 21
	5	5.5.2 – Realizzare la copertura della piscina olimpionica via G. Paolo II	12,50	Pag. 21
	5	5.5.3 – Ripristinare il mercato ittico di via Manna	12,50	Pag. 34
	5	5.5.4 – Completare la manutenzione e messa a norma degli impianti termici scolastici	12,50	Pag. 27
	1	1.5.5 – Elaborare il Piano di manutenzioni programmate 2022-2023	12,50	Pag. 26 e s.
	1	1.5.6 – Realizzare il cronoprogramma 2021 del Piano delle opere pubbliche	12,50	Pag. 27 Pag. 29 e ss. Pag. 46
	1	1.5.7 - Ripristino della funzionalità di tutte le fontanelle di erogazione di acqua potabile	12,50	Pag. 26 e ss.
6 – Tutela dell’Ambiente	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	20	Pag. 31
	1	1.6.1 - Internalizzare il servizio di gestione del verde pubblico	20	Pag. 26 e ss.
	1	1.6.2 - Affidare la cura di ville e parchi comunali a soggetti privati	20	Pag. 26 e ss.
	1	1.6.3 - Realizzare l’iniziativa “adotta un’area verde”	20	Pag. 26 e ss.
	1	1.6.4 - Ripristino degli impianti di irrigazione del verde delle rotatorie	20	Pag. 26 e ss.
	---	Piano di utilizzo del diserbo chimico per le erbe infestanti in modo da ridurre il ciclo di utilizzo (2022)	---	
7 – Polizia Locale	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	20	Pag. 31
	2	2.7.1 - Migliorare l’organizzazione del servizio di polizia locale attraverso i necessari atti organizzativi	20	Pag. 32
	1	1.7.2 - Aumentare i controlli in materia di repressione edilizia	20	Pag. 24
8 – Attività produttive e valorizzazione del territorio	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	16,66	Pag. 31
	5	5.8.1 – Affidare in convenzione la gestione degli impianti sportivi comunali (15 impianti)	16,66	Pag. 21
	5	5.8.2 – Stipulare la convenzione con il Crotona Calcio per lo stadio “Ezio Scida”	16,67	Pag. 21
	5	5.8.3 – Avvio delle procedure per il riordino aree mercatali di Via manna e Via Pitagora	16,67	Pag. 34

Settore	Riferimento Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Peso	Riferimento DUP 2021-2023
	5	5.8.4 - Valorizzare i beni culturali	16,67	
	5	5.8.5 - Valorizzare i teatri	16,67	
Servizio avvocatura	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	20	Pag. 31
	4	4.9.1 - Incrementare l'utilizzo degli strumenti deflattivi del contenzioso	20	Pag. 27
	4	4.9.2 - Recuperare le spese legali	20	Pag. 27
U.O. Antica Kroton	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	30	Pag. 31
	5	5.10.1 - Riattivare il progetto Antica Kroton	70	---
Funzioni ex decreto sindacale n. 30/2021	3	3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	20	Pag. 31
	--	Trattandosi di una funzione di studio e di supporto, gli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa corrispondono a quelli assegnati ai settori 1, 3, 5, 6. Riguardo ai riflessi sulla valutazione individuale del dirigente incaricato, in sede di valutazione individuale dovranno essere portati all'attenzione del valutatore gli elementi utili per valutare il contributo ai risultati conseguiti dai settori indicati	---	---

7.2.2 Settore 1 – Affari generali e servizi trasversali

Obiettivi operativi – Settore 1 Affari generali e servizi trasversali					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
5.1.1 – Completare l'affidamento del servizio di progettazione del recupero impianti sportivi abbandonati	Aggiudicazione entro 4 mesi	N.A.	30.11	Il Comune dispone di un finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri che consta di 5 linee di intervento. La progettazione deve essere avviata entro il 31.12.2021 pena la revoca del finanziamento.	Determina di aggiudicazione
2.1.2 – Aggiornare l'applicativo software per la gestione della struttura organizzativa dell'Ente	Adeguamento del sistema informativo in modo che consenta la modifica della struttura organizzativa e tenga traccia dello storico		31.12	L'applicativo software attualmente in uso nel momento in cui l'Amministrazione modifica la struttura organizzativa sovrascrive la precedente e non tiene traccia dello storico. In ottica di rendere trasparente l'Ente è importante risolvere la criticità e consentire una modalità di funzionamento storicizzata.	Determina, Portale Amministrazione Trasparente, verbale di collaudo degli interventi
4.1.3- Incrementare i servizi a pagamento tramite PagoPa	N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	0	50%	L'ente non ha ancora avviato gli strumenti digitali di pagamento (PagoPa). Si rende necessario prevedere l'implementazione dei servizi digitali di pagamento entro il 31.12.2021 in percentuale attraverso una indicazione precisa dei servizi per i quali può essere attivato e quelli per il qual risulti effettivamente attivato	Portale istituzionale, verbale di collaudo
2.1.4 – Rafforzare il sistema dei controlli in base alle criticità rilevate dalla sezione consultiva della Corte dei conti della Calabria con delibera n. 217/2020	Incremento percentuale dei controlli a campione di regolarità amministrativa rispetto al 2020	---	50%	La Corte dei conti con delibera n. 127/2020 ha rappresentato una serie di criticità sul sistema dei controlli interni, inclusi quelli di regolarità amministrativa. L'obiettivo intende incrementare, sia in termini assoluti che rispetto al totale delle determine, i controlli successivi di regolarità amministrativa.	Referti di controllo
	Referto Controllo di Gestione anno 2020	---	31.12	Del referto del controllo di gestione è parte integrante la relazione sulla performance 2020; la stessa Corte dei conti ha rilevato che <i>“L'efficacia e l'utilità del controllo di</i>	Referti di controllo

Obiettivi operativi – Settore 1 Affari generali e servizi trasversali					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
				<i>gestione, infatti, deve misurarsi in relazione alla sua capacità di fornire elementi di valutazione in grado di supportare le scelte del decisore politico, con particolare riferimento all’allocazione delle risorse in bilancio e di contribuire al procedimento di valutazione della performance del personale”</i>	
2.1.5 - Razionalizzare ed incrementare le funzionalità dell’U.O. “Information technology” (ex CED) attraverso l’esternalizzazione di parte del servizio	Piano di razionalizzazione del sistema informativo/informatico del Comune con la identificazione dei punti di debolezza, degli interventi di integrazione e cooperazione applicativa e la valutazione comparativa dei componenti di servizio esternalizzabili		30.11	La razionalizzazione delle funzionalità del sistema informativo è necessaria per rafforzare il processo di dematerializzazione e di transizione digitale. Ciò richiede una forte azione di pianificazione che identifichi le criticità e gli interventi necessari per superarle, in un quadro unitario di governo dei sottosistemi in cui si articola, garantendone l’interoperabilità e la cooperazione. Questo processo di pianificazione deve anche identificare le esigenze di informatizzazione e fornire una valutazione dei costi/benefici delle diverse alternative di gestione. Il Piano deve avere la caratteristica di immediata applicabilità e definire il cronoprogramma delle azioni da intraprendere.	Relazione contenente tutti gli elementi indicati, avente data certa.

7.2.3 Settore 2 – Servizi alla persona

Obiettivi operativi - Settore 2 Servizi alla persona					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
5.2.1 - Affidare i servizi educativo per l'infanzia	Aggiudicazione entro 15 ottobre	---	15.10	L'implementazione dei servizi educativi per l'infanzia consentirà all'Ente di supportare le famiglie crotonesi nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'affidamento sarà influenzato dall'azione sinergica di altri uffici i quali saranno chiamati a interagire per poter giungere al risultato previsto (ad es. il settore finanziario per la registrazione della determina, la commissione di gara per la valutazione, e il settore per la gestione della gara)	Determina di aggiudicazione
5.2.2 - Sostenere le famiglie con minori fragili	Costituzione di un'equipe multidisciplinare	---	30.09	Selezione e costituzione di un'equipe di professionisti esperti e complementari tra loro in modo da supportare le famiglie crotonesi che presentano situazioni di fragilità per la presenza di minori "vulnerabili"	Determina
5.2.3 - Sostenere i bisogni alimentari delle famiglie bisognose con l'ausilio di soggetti del terzo settore	N. domande dei soggetti del terzo settore approvate / n. totale delle domande pervenute	0	100% 30.09.2021	L'ente si propone di distribuire buoni spesa e contributi alle famiglie bisognose tramite il supporto dei soggetti del terzo settore. Entro il mese di settembre dovrà valutare la totalità delle domande pervenute.	Determina, Portale istituzionale
5.2.4 - Definire del Piano di utilità collettiva per i percettori del reddito di cittadinanza	Definizione del Piano	---	30.09	L'ente intende dotarsi di un piano per coinvolgere i percettori di reddito di cittadinanza in attività di utilità sociale per come previsto dalla norma entro il 30.09.2021	Delibera di Giunta

Obiettivi operativi – Settore 2 Servizi alla persona					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
5.2.5 - Definire la proposta del Piano di Zona dell'Ambito Territoriale di Crotona	Redazione del piano di Zona	---	31.12	L'ente è capofila dell'Ambito Territoriale Sociale di Crotona e pertanto ha il compito di redigere la proposta da presentare al Tavolo dei Sindaci nei primi mesi del 2022. L'Ente ha pertanto deciso di porsi l'obiettivo di redigere la bozza di tale documento entro il 31.12.2021. tale bozza dovrà essere trasmessa formalmente alla Giunta entro la fine dell'anno in modo che essa possa essere debitamente discussa.	Protocollo informatico

7.2.4 Settore 3 – Risorse strategiche e Risorse umane

Obiettivi operativi – Settore 3 - Risorse strategiche e Risorse umane					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
2.3.1 - Riportare in una condizione di normalità la gestione dei trattamenti accessori	Costituzione fondo dei dirigenti 2019	0	31.12.2021	Il Comune non ha costituito il fondo per l'annualità così come risulta anche da verifica ispettiva del MEF. L'ente intende portare in condizione di normale la gestione dei trattamenti accessori del personale dirigente entro il 31.12.2021	Determina
	Costituzione fondo dei dirigenti 2020	0	31.12.2021	Il Comune non ha costituito il fondo per l'annualità così come risulta anche da verifica ispettiva del MEF. L'ente intende portare in condizione di normale la gestione dei trattamenti accessori del personale dirigente entro il 31.12.2021	Determina
	Stipula del CCNL integrativo personale del comparto	0	31.10.2021	La stipula del contratto integrativo è funzionale all'erogazione dei trattamenti accessori. In un contesto di graduale normalizzazione del processo l'amministrazione ritiene di prevedere la stipula entro il 31.10.2021.	Determina
2.3.2 - Concludere tutte le procedure concorsuali previste dal piano dei fabbisogni per l'anno 2021	Conclusione procedure assunzionali 2021	0	On 31.12.2021	Le procedure assunzionali da concludere sono quelle indicate per il 2021 nel PTFP, attualmente in corso di aggiornamento.	Determina
1.3.3 - Valorizzazione dei Beni Confiscati	Ricognizione del patrimonio immobiliare preso in carico dal comune e valutazione dei possibili utilizzi	---	31.12	L'ente non ha ancora disposto una ricognizione del patrimonio immobiliare preso in carico dal comune. La mappatura consentirà all'Amministrazione di valutare i possibili utilizzi da gestire negli anni successivi	Determina

Obiettivi operativi – Settore 3 - Risorse strategiche e Risorse umane					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
4.3.4 – Affidare il servizio di ricognizione del patrimonio immobiliare	Affidamento del servizio ai fini dell'individuazione dei cespiti che possono essere messi a reddito.	---	31.12	L'ente intende effettuare una ricognizione del patrimonio al fine di conoscere lo stato e avviare una valorizzazione dei beni che possono essere messi a reddito. Per poter giungere al risultato l'Amministrazione intende affidare la ricognizione ad un operatore specializzato	Determina
4.3.5 – Ridurre le partecipazioni e completare la liquidazione delle società partecipate così come previsto dalla delibera di Consiglio Comunale	Attuazione delle indicazioni previste dal Consiglio Comunale in merito alle società partecipate	---	31.12	L'ente si è posto l'obiettivo di ridurre le perdite derivanti dalle società partecipate e pertanto intende dare attuazione alle indicazioni contenute nella Delibera di Consiglio Comunale entro il 31.12.2021	Delibera di Giunta, Determina
4.3.6 – Razionalizzazione del sistema dei tributi	Individuazione di un soggetto esterno per la bonifica delle banche dati	---	31.12	L'ente ha la necessità di razionalizzare il sistema dei tributi ed ha deciso di porre in essere un'azione coordinata da portare a compimento entro il 31.12.2021. La bonifica della banca dati tributaria di ogni ente locale è il primo passo da compiere per l'avvio di progetti concreti di recupero dell'evasione e dell'elusione in materia di tributi locali. L'ente intende quindi intraprendere questa strada affidandosi ad un soggetto esterno e al contempo adeguare i regolamenti interni sulle entrate e i cespiti.	Determina
	Modifica del regolamento generale delle entrate che prevede il recepimento della 124/2019 e cioè del ravvedimento operoso	---	31.12		Delibera di C.C.
	Modifica regolamento per compensazione crediti commerciali e debiti tributari	---	31.12		Delibera di C.C.

7.2.5 Settore 4 – Governo del Territorio

Obiettivi operativi - Settore 4 - Gestione del Territorio					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
2.4.1 – Ridurre i tempi medi di accesso agli atti	Riduzione dei tempi medi dell'accesso agli atti rispetto anno precedente	Valore 2020	<2020	Il Comune intende ridurre i tempi medi di accesso agli atti riportando l'ente in una condizione di normale funzionamento	Protocollo
2.4.2 - Ridurre i tempi medi di rilascio delle certificazioni di destinazione Ridurre i tempi medi di rilascio delle certificazioni di destinazione e i tempi di istruzione e rilascio dei titoli abilitativi	Riduzione dei tempi medi certificazioni di destinazione rispetto anno precedente	Valore 2020	<2020	Il Comune intende ridurre i tempi medi di certificazioni di destinazione riportando l'ente in una condizione di normale funzionamento	Protocollo
	Miglioramento dei tempi di istruzione e rilascio dei titoli abilitativi rispetto anno precedente	Valore 2020	<2020	Il Comune intende migliorare i tempi di istruzione e rilascio dei titoli abilitativi riportando l'ente in una condizione di normale funzionamento	Protocollo
2.4.3 – Adottare le linee indirizzo organizzativo per la distribuzione tra i funzionari delle pratiche per il rilascio dei titoli abitativi	Adozione di atto di indirizzo dirigenziale	---	31.12	Il dirigente si propone di adottare un atto di indirizzo entro il 31.12.2021 attraverso il quale regolamentare la distribuzione tra i funzionari delle pratiche per il rilascio dei titoli abitativi. Tale soluzione, orientata ai principi della trasparenza ed equità, consentirà di prevenire eventuali fenomeni corruttivi.	Atto datoriale
4.4.4 – Migliorare il recupero degli oneri concessori	Incrementare il recupero coattivo degli oneri concessori del 5% rispetto al 2020	Valore 2020	+5% rispetto al 2020	L'ente di pone l'obiettivo di incrementare del 5% il recupero degli oneri concessori.	Determina

Obiettivi operativi - Settore 4 - Gestione del Territorio					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
4.4.7 - Recuperare gli oneri di condono edilizio	Smaltire il 10% delle pratiche giacenti al 31.7.2021	Pratiche giacenti al 31.7.2021	10%	L'ente si propone di smaltire il 10% delle pratiche di condono edilizio giacenti al 31.7.2021.	Protocollo
1.4.5 - Riavvio della procedura di approvazione del PSC	Affidare incarico ad un tecnico per la rimodulazione del PSC	---	31.12	L'Ente intende rimodulare il PSC e pertanto ha deciso di affidare la stesura di tale documento ad un tecnico	Determina
1.4.6 - Riavvio della procedura di approvazione del Piano Spiagge	Procedure concertative per l'adozione del piano spiagge	---	31.10	L'Ente ritiene prioritario apportare una revisione del Piano Spiagge entro il 31.12.2021 avviando una procedura partecipativa nel quale concertare gli interventi con gli attori del territorio.	verbali
1.4.7 - Rielaborare le convenzioni previste per Agenda urbana	Riscrittura delle convenzioni previste da Agenda Urbana	---	31.12	L'Ente ritiene di valorizzare gli interventi previsti nell'ambito di Agenda Urbana riscrivendo le convenzioni entro il 31.12.2021	Determina
1.4.8 - Progettare il Canile Comunale	Progettazione del Canile Comunale	---	31.12	L'Ente intende dotarsi di un Canile comunale moderno la cui progettazione deve esser realizzata entro il 31.12.2021	Determina

7.2.6 Settore 5 – Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile

Obiettivi operativi – Settore 5 - Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
5.5.1 – Ripristinare il palazzetto dello sport "Palamilone"	Predisposizione bando per l'avvio dei lavori		30.09	L'ente dispone di un Finanziamento per la riqualificazione del Palazzetto dello sport e intende avviare il bando per l'avvio dei lavori entro settembre 2021 a completamento dei quali si propone di avviare la gara per la concessione dello spazio	Determina
5.5.2 – Realizzare la copertura della piscina olimpionica via G. Paolo II	Indizione procedura di gara		31.10	L'Amministrazione si pone l'obiettivo di affidare i lavori per copertura della piscina entro il mese di Dicembre 2021	Determina
	Aggiudicazione gara		31.12		Determina
5.5.2 – Realizzare la copertura della piscina olimpionica via G. Paolo II	Completamento del ripristino		30.09	L'ente dispone di un Finanziamento ed ha avviato le operazioni di ripristino che intende completare entro settembre 2021	Determina
5.5.4 – Completare la manutenzione e messa a norma degli impianti termici scolastici	Completare la manutenzione degli impianti termici delle scuole comunali		31.10	L'ente entro il mese di ottobre 2021, in tempo utile per l'utilizzo invernale, intende completare la manutenzione degli impianti termici di tutte le scuole comunali	Schede di revisione, Schede lavori, Determina
	Riqualificazione degli impianti termici scolastici		31.10		

Obiettivi operativi - Settore 5 - Opere Pubbliche, Demanio, Servizi Tecnici e Protezione Civile					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
1.5.5 – Elaborare il Piano di manutenzioni programmate 2022-2023	Approvazione del piano	---	31.12	L'ente intende elaborare un piano delle manutenzioni da programmare per l'anno 2022	Determina
1.5.6 – 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	Determine, verbali
1.5.7 - Ripristino della funzionalità di tutte le fontanelle di erogazione di acqua potabile	Numero di fontanelle attivate/numero fontanelle non attive al 31.8.2021	0	100%	L'attivazione delle fontanelle pubbliche dell'erogazione dell'acqua potabile costituisce un elemento di decoro del territorio	Atti interni dai quali si desume l'attivazione con data certa

7.2.7 Settore 6 – Tutela dell’Ambiente

Obiettivi operativi – Settore 6 – Tutela dell’Ambiente					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall’OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall’OIV
1.6.1 - Internalizzare il servizio di gestione del verde pubblico	Predisposizione piano di acquisto mezzi e attrezzature	---	31.12	Il servizio di gestione del verde pubblico è gestito da una società privata Akrea. A partire dal 2022 l’Amministrazione vuole gestire la manutenzione del verde pubblico in autonomia e pertanto ha previsto di definire un piano d’acquisto di macchinari e attrezzature entro il 31.12.2021	Determine
1.6.2 - Affidare la cura di ville e parchi comunali a soggetti privati	Definire i bandi per la gestione a soggetti privati	---	31.12	La gestione di ville e parchi comunali avviene in modalità provvisoria. L’ente si pone l’obiettivo di riorganizzare l’affidamento attraverso un meccanismo che prevede il conferimento dei parchi ai privati senza alcun costo per il Comune. I bandi redatti secondo la nuova formula dovranno essere realizzati entro il 31.12.2021	Determine, Avvisi
1.6.3 - Realizzare l’iniziativa “adotta un’area verde”	Istruttoria delle domande pervenute	0	31.10	L’ente ha effettuato una manifestazione di interesse per l’adozione delle aree verdi comunali. L’obiettivo dell’amministrazione è quello di esaminare le domande ed affidare le aree entro il 31.12.2021	Graduatoria, Domande
	Affidamento delle aree verdi	---	31.10		Determina

Obiettivi operativi - Settore 6 - Tutela dell'Ambiente					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
1.6.4 - Ripristino degli impianti di irrigazione del verde delle rotatorie	Impianti irrigazione attivati/numero rotatorie	0	100%	Il ripristino degli impianti di irrigazione del verde delle rotatorie è imprescindibile per il ripristino del decoro di tali aree	Atti d'ufficio, verbali dei lavori di ripristino effettuati verificabili e con data certa

7.2.8 Settore 7 – Polizia Locale

Obiettivi operativi - Settore 7 - Polizia Locale					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
2.7.1 - Migliorare l'organizzazione del servizio di polizia locale attraverso i necessari atti organizzativi	Ricostituzione polizia giudiziaria (per abusi edilizi e altri servizi attualmente scoperti)	---	31.12	L'ente attraverso un atto di organizzazione interna intende ricostituire la polizia giudiziaria per poter agire in settori particolarmente critici come quello degli abusi edilizi abbinando competenze e mansioni. La riorganizzazione dovrà essere effettuata alla data del 31.12.2021	Atto di micro-organizzazione
	Informatizzazione del servizio multe	---	On 31.12	L'amministrazione intende dotarsi di un sistema digitale di gestione delle multe e affidare ai propri funzionari tablet per l'espletamento delle attività su strada	Determine
1.7.2 - Aumentare i controlli in materia di repressione edilizia	N. dei controlli effettuati	Valore 2020	>Valore 2020	L'ente ritiene di fondamentale importanza agire nel contrasto agli abusi edilizi e intende aumentare i controlli dotandosi anche di personale qualificato. I controlli e le relative sanzioni dovranno essere maggiori rispetto a quelli del 2020	Atti d'ufficio aventi data certa e verificabile
	N. delle sanzioni applicate	Valore 2020	>Valore 2020		Atti d'ufficio aventi data certa e verificabile

7.2.9 Settore 8 – Attività produttive e valorizzazione del territorio

Obiettivi operativi - Settore 8- Attività produttive e valorizzazione del territorio					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
5.8.1 - Affidare in convenzione la gestione degli impianti sportivi comunali (15 impianti)	Predisposizione bando di gara per l'affidamento degli impianti	---	31.10	L'amministrazione intende affidare gli impianti sportivi di sua proprietà entro il 31.12.2021 a seguito di avviso pubblico (31.10.2021). Alcuni degli impianti attualmente sono occupati da soggetti terzi per i quali dovranno essere attivate procedure di sgombero	Determina/Albo pretorio
	Affidamento degli impianti: Numero degli impianti affidati/n. domande pervenute	---	100%		Determina/Albo pretorio
5.8.2 - Stipulare la convenzione con il Crotonese Calcio per lo stadio "Ezio Scida"	Stipula convenzione	---	31.10	Attualmente è in vigore la convenzione provvisoria. L'obiettivo intende riportare in una condizione di normalità il rapporto convenzionale per la gestione dello stadio "Ezio Scida" Il rispetto della tempistica è condizionato dall'approvazione della convenzione da parte del Consiglio comunale	Delibera del Consiglio
5.8.3 - Avvio delle procedure per il riordino aree mercatali di Via manna e Via Pitagora	Bando per le concessioni e l'affidamento	---	31.12	L'ente intende riportare in condizioni di legalità i mercati di Via Manna e Via Pitagora procedendo all'emanazione di un bando, entro il 31.12.2021, per la concessione e affidamento dei box rimasti vuoti	Determine/Albo Pretorio

Obiettivi operativi – Settore 8– Attività produttive e valorizzazione del territorio					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
5.8.4 – Valorizzare i beni culturali	Protocollo d'intesa con il MIC per la costituzione di un tavolo tecnico permanente finalizzato alla valorizzazione dei beni culturali	---	31.12	La valorizzazione dei beni culturali costituisce una delle condizioni per la promozione e la valorizzazione del territorio. La stipula di un protocollo di intesa con il MIC e la costituzione di un tavolo tecnico permanente consente di definire un quadro stabile e certo dentro il quale operare tale valorizzazione	Atto di stipula del protocollo di intesa
5.8.5 – Valorizzare i teatri	Costituzione di un comitato promotore e successivamente di una fondazione per la gestione del teatro 'Vincenzo Scaramuzza'	---	31.12	La valorizzazione dei teatri costituisce una delle condizioni per la crescita e la vivibilità del territorio. L'accreditamento del teatro deve essere effettuato dal Ministero. L'accreditamento formativo deve essere effettuato dalla regione	Atto di costituzione della fondazione
	Avvio delle procedure di accreditamento per il teatro 'Vincenzo Scaramuzza'		31.12		Accreditamento ministeriale del teatro
	Avvio delle procedure di accreditamento formativo per la "Fabbrica della Creatività"		31.12		Accreditamento formativo da parte della regione

7.2.10 Servizio Avvocatura

Obiettivi operativi - Servizio Avvocatura					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
4.9.1 - Incrementare l'utilizzo degli strumenti deflattivi del contenzioso	Approvazione del Regolamento sulle transazioni	---	31.12	L'amministrazione intende approvare il regolamento entro il 31.12.2021	Delibera C.C.
4.9.2 - Recuperare le spese legali	Censimento delle pratiche vinte negli ultimi dieci anni secondo criteri di classificazione adeguati	---	31.12	L'ente in ottica di normale funzionamento intende recuperare i crediti spettanti per le spese legali a seguito delle pratiche vinte. Ha pertanto previsto un percorso di amministrativo da portare a termine entro il 31.12.2021.	Atto d'ufficio avente data certa e verificabile
	Approvazione regolamento per le rateizzazioni delle spese legali	---	31.12		Delibera C.C.
	Avvio della diffida e messa in mora per il 50% delle pratiche	Valore al 31.7	50%		Protocollo

7.2.11 U.O. Antica Kroton

Obiettivi operativi – U.O. Antica Kroton					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
5.10.1 - Riattivare il progetto Antica Kroton	Attivare il team di progetto	---	31.12	Si tratta di un progetto strategico che si distribuisce fino al 2025 e prevede la compartecipazione di regione, Crotona e MIBTC: per il 2021 creare il team (una squadra per la gestione del progetto) e la firma delle convenzioni per la gestione del progetto.	Atti interni verificabili e con data certa
	Firma delle convenzioni	---	31.12		Atti interni verificabili e con data certa

7.2.12 Funzioni ex D.S. n. 30/2021

Obiettivi operativi - Funzioni ex D.S. n. 30/2021					
Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Motivazione	Fonte di rilevazione e modalità di calcolo
3.T.1 - Eliminare le criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza	Grado di criticità superate	Attestazione OIV	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	Verifica al 31.12.2021 del Responsabile della trasparenza. Il numero delle criticità sono quelle rilevate in sede di attestazione annuale dall'OIV
Trattandosi di una funzione di studio e di supporto, gli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa corrispondono a quelli assegnati ai settori 1, 3, 5, 6. Riguardo ai riflessi sulla valutazione individuale del dirigente incaricato, in sede di valutazione individuale dovranno essere portati all'attenzione del valutatore gli elementi utili per valutare il contributo ai risultati conseguiti dai settori indicati					

7.3 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 dirigenti, 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 dirigenti (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	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
Dr. Matteo Sperandeo	Segretario Generale	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale.
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione	
Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione		

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
				<p>alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Dr. Matteo Sperandeo (interim)	Settore 1	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> <p>Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale</p>
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.	
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	<p>Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021</p>	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Avv. Francesco Marano	Settore 2	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento</p>
			Approvazione relazione performance 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3
Dott. Antonio Luigi Anania	Settore 3	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3
Ing. Salvatore Gangemi (interim)	Settore 4	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
				<p>alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Ing. Salvatore Gangemi	Settore 5	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> <p>Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale</p>
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Avv. Francesco Iorno (interim)	Settore 6	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento</p>
			Approvazione relazione performance 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3
	Settore 7	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3
Avv. Francesco Marano (interim)	Settore 8	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
				<p>alla qualità delle determinate dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Avv. Francesco Iorno (interim)	Servizio avvocatura	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> <p>Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale</p>
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	
		Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.	
		Ridurre il numero di determinate restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	<p>Criticità non superiori al 10% delle determinate adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021</p>	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determinate dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari.</p> <p>La misurazione viene effettuata dal settore 3</p>
Dott. Antonio Senatore (in corso di	U.O. Antica kroton	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	<p>Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento</p>
			Approvazione relazione performance 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
contrattualizzazione)			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3
Arch. Elisabetta Antonia Dominijanni	Funzioni ex D.S. n. 30/2021	Riportare il Ciclo della Performance in una condizione di normalità	Approvazione relazione performance 2019	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione al ciclo della Performance come strumento per attuare le leve gestionali necessarie ad un miglioramento della qualità dei servizi erogati. Riportare in una condizione di normalità il ciclo della performance è un risultato comune e condiviso, rispetto al quale tutte le direzioni devono concorrere con il proprio contributo individuale
			Approvazione relazione performance 2020	
			Erogazione di tutti gli istituti contrattuali di natura non incentivante per l'anno 2020	

Obiettivi individuali anno 2021				
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
		Attuare le misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2021 dal piano di prevenzione della corruzione riconducibili alla responsabilità del settore di competenza	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è sottoposto impongono una particolare attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.
		Ridurre il numero di determine restituite dal settore finanziario nell'ambito del controllo di regolarità contabile	Criticità non superiori al 10% delle determine adottate nel periodo 01.09.2021 al 30.11.2021	Le condizioni di contesto nel quale si trova l'Ente e le verifiche cui è stato sottoposto dalla Corte dei Conti richiedono una particolare attenzione alla qualità delle determine dal punto di vista del rispetto dei vincoli finanziari. La misurazione viene effettuata dal settore 3

8. 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.