



**COMUNE DI MONTAURO**

**PROVINCIA DI CATANZARO**

**Piano della performance e degli obiettivi  
2021/2023**

*Approvato con deliberazione di Giunta comunale n.57 del 24/06/2021*

## **PREMESSA NORMATIVA**

Il Documento Unico di Programmazione è il nuovo documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione Comunale definisce le proprie linee strategiche, che verranno poi tradotte in obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici discendono direttamente dalle linee di mandato dell'Ente, che corrispondono agli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere durante il proprio mandato amministrativo.

Nella sezione strategica del DUP sono individuati gli Obiettivi strategici suddivisi per missioni identificate nei documenti di bilancio. Nella sezione operativa del DUP sono individuati, per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento.

Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano della Performance e degli obiettivi, definendo fasi e tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati intermedi e finali. Con il Piano della Performance viene fornita, quindi, una rappresentazione sintetica delle scelte fondamentali compiute dall'ente, della declinazione di tali strategie in obiettivi operativi e dell'insieme di attività predisposte a favore della comunità locale. Esso mira a realizzare un sistema di gestione globale della performance con l'obiettivo di superare le carenze nei sistemi di programmazione, di misurazione e valutazione ed i deficit di trasparenza elevando la conoscibilità degli strumenti di programmazione e rendicontazione, favorendo lo sviluppo di un sistema di controllo strategico.

L'adozione di tali strumenti mira, nel suo complesso, a:

- garantire coerenza tra i diversi strumenti di programmazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;
- potenziare il collegamento tra le politiche, gli obiettivi strategici e operativi (derivati dallo strumento di programmazione generale (DUP) e sviluppati nel P.E.G) e con la operatività dell'ente (attività strutturali);
- creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare l'accountability (per sapere rendere conto delle risorse utilizzate), la trasparenza del sistema di programmazione e controllo;
- dare concreta attuazione alla programmazione contenuta nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

## **IL COMUNE**

Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune riveste il ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. L'art. 13 del Testo Unico degli Enti locali (D.Lgs. n. 267/2000) - anteriore alla riforma costituzionale del Titolo V – assegna al Comune tutte le funzioni che riguardano la popolazione ed il territorio comunale precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale.

Come sopra evidenziato al Comune, come ente esponenziale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul proprio territorio con particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento: i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico.

## **LA PROGRAMMAZIONE**

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 07 del 25/01/2021, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2021/2023, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 e 17 del 24/05/2021, sono stati approvati rispettivamente la Nota di aggiornamento al DUP e il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2023.

Il processo di costruzione del Piano della Performance 2021/2023 del Comune ha avuto avvio in stretta coerenza con i citati fondamentali documenti programmatori e con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Tale documento viene di fatto integrato anche dal presente piano della performance.

## **CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

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

misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. Il citato decreto, per facilitare questo passaggio, introduce il c.d. "Ciclo di gestione della performance", sinteticamente sotto descritto e articolato nelle seguenti fasi:

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

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

L'art.8 del D.lgs. n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica. L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa. Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche"(n.4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del D.lgs. n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art.8 del Decreto. Nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n.5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

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

### **IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della Performance è un documento di programmazione triennale introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 noto anche come Riforma Brunetta. Il Piano della

Performance va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Con la redazione di questo documento e della collegata Relazione sulla Performance, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta. Si tratta di una scelta compiuta per rafforzare i rapporti di cittadinanza, migliorare il proprio operato, accrescere la motivazione dei lavoratori dell'Amministrazione stessa. Il documento consente a tutti i portatori di interesse, in maniera trasparente, di disporre degli elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance attesa dal Comune. Il Piano della Performance 2021/2023 è il frutto di un condiviso lavoro di programmazione che ha visto coinvolti il Sindaco, gli Assessori, il Segretario Comunale e le Posizioni organizzative. Con la realizzazione delle attività e dei programmi definiti con il Piano della Performance, l'Ente intende ottenere miglioramenti in termini di economicità, efficienza ed efficacia, e orientare l'attività della struttura a principi di correttezza amministrativa, imparzialità e trasparenza, principi che devono sempre accompagnare l'azione dei responsabili di posizione organizzativa e dei loro collaboratori. La Giunta intende altresì fornire, senza intento esaustivo, alcuni indirizzi cui attenersi nell'espletamento dell'attività gestionale degli uffici e dei servizi e per la realizzazione dei programmi e degli obiettivi assegnati. Sono indicazioni connesse al processo di miglioramento organizzativo e del sistema di comunicazione interno al Comune che devono essere ispirati ai principi di razionalizzazione e snellimento dell'attività amministrativa, nel compiuto rispetto del modello di ripartizione delle competenze tra organi di governo e dirigenza pubblica. Il Nucleo di Valutazione provvede alla pesatura degli obiettivi assegnati all'Ufficio/Servizio, quale misura indicativa della sua importanza e della sua priorità.

### **ANALISI DI CONTESTO INTERNO**

Il Comune di MONTAURO, fa parte delle colline litoranee di Soverato ed oltre al borgo antico consta delle seguenti località e frazioni: Montauro scalo , Calalunga, Pietragrande, Conca , Costa degli Aranci , Costaraba, Prospero, Basile , Coscina. Confina con i Comuni di Gasperina , Montepaone, Palermiti, Squillace e Staletti. Nel Comune di Montauro sono presenti ville e palazzi quali: Palazzo Pellegrini- Palazzo Spadea- Palazzo Madonna- Palazzo Terracini. Le chiese, di elevato pregio artistico sono: Chiesa Madre di San. Pantaleone- Chiesa di sant'Anna – Chiesetta della Madonna dello Zalarmichiello. Significativo valore storico culturale assume il complesso Monumentale della "Grangia di Sant'Anna" .

### **CONTESTO ECONOMICO**

Si prefigura il perdurare della congiuntura economica negativa e sfavorevole, che interessa l'economia nazionale, con pesanti ripercussioni a livello locale. Ad aggravare la ben nota situazione globale di estrema difficoltà per i cittadini ed imprese è intervenuta la pandemia che ha scavato un **solco molto profondo** nell'economia mondiale, ma in particolare nel nostro Paese: in meno di un anno, l'intera geografia occupazionale italiana è stata stravolta, comportando **inedite condizioni di lavoro** e la

conseguente crisi di moltissimi settori.

## MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

**Servizi gestiti in forma associata:** l'Ente gestisce in forma associata il servizio di Segreteria Comunale insieme ai Comuni di Montepaone e Gasperina.

**Servizi affidati a organismi partecipati:** Nessuno

**Servizi affidati ad altri soggetti:** in Convenzione con l'Unione dei Comuni del Versante jonico, l'Ente gestisce il Servizio tributi.

## CARATTERISTICHE DELLA POPOLAZIONE E DEL TERRITORIO

Popolazione legale al censimento del 09/10/2011 n. **1.583**

Popolazione residente alla fine del 2019 (*penultimo anno precedente*) n. **1.776** di cui:

maschi n. **919**

femmine n. **857**

Nati nell'anno n. **15**

Deceduti nell'anno n. **17**

Saldo naturale: +/- **-2**

Immigrati nell'anno n. **111**

Emigrati nell'anno n. **94**

Saldo migratorio: +/- **17**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- **15**

## SCHEDA SINTETICA

|                        |  |
|------------------------|--|
| Regione                | Calabria   |
| Provincia              | Catanzaro (CZ)   |
| Popolazione            | 1.749 abitanti al 31/12/2020   |
| Superficie             | 11.54 km <sup>2</sup>  |
| Densità                | 151.6 ab./km <sup>2</sup>  |
| Altitudine             | 393 m s.l.m. (min 0 - max 625)<br>Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situato il capoluogo, con l'indicazione della quota minima e massima sul territorio comunale. |
| Coordinate Geografiche | <i>sistema sessaesimale</i><br>38°44'58"97 N<br>16°30'50"40 E<br><i>sistema decimale;</i><br>38,7497;<br>16,514  |
| Pericolosità sismica   | sismicità media  |

Zona climatica **D:** periodo di accensione degli impianti termici: dal 01 novembre al 15 aprile (12 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.

Gradi giorno **1.485** Il Grado Giorno (GG) è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nell'abitazione

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Comune di Montauro è organizzato in 4 Aree funzionali che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui, alla data dell'ultima rideterminazione ossia 15/04/2021, lavorano complessivamente n. 6 dipendenti a tempo indeterminato di cui uno part-time.

I Servizi sono affidati alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale svolge il servizio in convenzione con i Comuni di Montepaone e Gasperina.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa e giuridica.

| DOTAZIONE ORGANICA  |           |  |                      |               |               |
|---------------------|-----------|--|----------------------|---------------|---------------|
| AREA AMMINISTRATIVA | CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE                          | POSTI PREVISTI       | POSTI COPERTI | POSTI VACANTI |
|                     | <b>D</b>  | Istruttore Direttivo                           | 1                    | 1             | 0             |
|                     | <b>C</b>  | Istruttore amministrativo                      | 1<br>(part-time 50%) | 1             | 0             |
|                     | <b>C</b>  | Istruttore polizia locale                      | 1                    | 1             | 0             |
| <b>TOTALE</b>       |           |  | <b>3</b>             | <b>3</b>      | <b>0</b>      |
| <b>AREA TECNICA</b> | <b>D</b>  | AREA 1 LAVORI PUBBLICI<br>Istruttore Direttivo | 1                    | 1             | 0             |
|                     | <b>D</b>  | AREA N. 2 URBANISTICA<br>Istruttore Direttivo  | 1                    | 1             | 0             |
|                     | <b>C</b>  | Istruttore Tecnico                             | 1                    | 0             |               |

|                           |  |  |                    |          |          |
|---------------------------|--|--|--------------------|----------|----------|
|                           |  |  | (part-time<br>50%) |          | 1        |
| <b>TOTALE</b>             |  |  | <b>3</b>           | <b>2</b> | <b>1</b> |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO</b> |  |  | <b>8</b>           | <b>6</b> | <b>2</b> |

### **Struttura politica**

Con le elezioni del 20 e 21 settembre 2020, è stato proclamato eletto Sindaco il Dott. Giancarlo Cerullo, che ha nominato, con suo provvedimento n. 01 del 02/10/2020 prot n. 4141, a Giunta composta da: Cerullo Antonio Pantaleone (Vicesindaco) e Mattia Paolo.

Il Consiglio comunale è oggi composto da: Cerullo Giancarlo, Aiello Pantaleone, Carito Mariangela, Cerullo Antonio Pantaleone, Destito Antonio, Mattia Paolo, Schiavone Antonio, Schipani Saverio, Sestito Roberto, Staropoli Marco e Viglianisi Marisa Sara.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 08 del 26/10/2020, sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti che la nuova Amministrazione intende realizzare nel corso del mandato politico per il quinquennio 2020/2025;

### **DOTAZIONI STRUMENTALI**

Ad ogni Responsabile di P.O. per il raggiungimento degli obiettivi programmati, sono affidate le dotazioni strumentali. Tali dotazioni sono evidenziate nell'inventario dei beni del Comune. Le postazioni di lavoro individuali sono costituite dalle apparecchiature informatiche installate nei relativi uffici comunali, per ogni dipendente, al fine dell'espletamento del lavoro attinente le mansioni di riferimento.

### **STATO DI SALUTE FINANZIARIA - LE RISULTANZE CONTABILI**

Allo stato attuale le risultanze degli atti possono riferirsi ai dati dell'anno 2019. Il risultato della gestione finanziaria, così come approvato dal consiglio comunale nella seduta del \_\_ luglio 2020 con deliberazione n. \_\_, è il seguente:

copiare prospetto

### **PIANO DELLE PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI**

Il dettaglio degli obiettivi strategici di Area/Servizio è contenuto nelle schede suddivise per Unità Organizzativa competente. Di seguito sono altresì elencati gli obiettivi strategici di ente, trasversali a tutte le Aree. Nella valutazione annuale delle prestazioni dei titolari di PO sarà tenuto conto anche delle seguenti attività.

## **INDIRIZZI E DIRETTIVE GENERALI DI GESTIONE**

### **La realizzazione dell'Entrata**

Si richiama la responsabilità di ciascun Responsabile nella realizzazione dei budget o e degli obiettivi di entrata affidati e delle opportune misure o attività da intraprendere per il loro raggiungimento. I Responsabili dovranno attivare nelle proprie strutture efficaci, continue e tempestive attività di controllo al fine di evitare situazioni di non pagamento da parte degli utenti dei servizi o dei contribuenti.

Particolare attenzione dovrà essere data all'attività di vigilanza sul recupero dell'evasione tributaria o fiscale delegata all'Unione dei comuni del versante Ionico. Il controllo sugli equilibri finanziari dovrà produrre report periodici sulla realizzazione delle principali entrate previste in bilancio.

### **Contenimento della Spesa**

Anche il Bilancio di previsione 2021 è particolarmente caratterizzato dal contenimento e dalla riduzione della spesa corrente. Per alcune voci di spesa è addirittura la normativa statale di finanza pubblica che si è fatta carico di stabilire limiti o divieti, modalità di controllo e programmazione. Inoltre, nel 2015 sono entrate in vigore le disposizioni recate dal citato D. Lgs. n. 118/2011, così come modificato dal D. Lgs. n. 126/2014, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, le quali impongono, tra le altre cose, l'istituzione di un fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) nel quale vengono accantonate, sulla base di precisi criteri previsti dalla legge, le entrate di difficile e dubbia esazione; ciò costituisce, di fatto, un altro rilevante fattore di riduzione della spesa corrente. Sia i limiti di legge che gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale per il contenimento generalizzato della spesa, che sono alla base delle stime previsionali di bilancio, costituiscono direttiva imprescindibile per ciascun responsabile nella gestione delle risorse assegnategli. I Responsabili sono pertanto chiamati a vigilare sull'efficiente, oltre che efficace, impiego delle risorse assegnate e sulla programmazione del loro utilizzo con riferimento alle attività e ai programmi da realizzare in tutto l'anno corrente. A cura dei Responsabili è l'adozione di tutte le misure ritenute utili e necessarie per realizzare risparmi e/o minori spese.

### **Residui attivi e passivi**

Anche per il 2021 si richiamano i Responsabili alla necessità di provvedere ad un'attenta verifica dei residui attivi e passivi, accertandone la loro effettiva consistenza e perseguendo l'obiettivo della loro progressiva riduzione. A tal riguardo si evidenzia la necessità di un attento esame e di valutazioni adeguate per il residuo da eliminare o da riaccertare stante l'evidente responsabilità del dirigente in tutta la procedura di cui sopra. Per i residui attivi si dovrà quindi operare per incassare le somme a credito, sollecitandone nei modi opportuni il pagamento o mettendo in atto le procedure di legge per il loro recupero ed evitare che maturino i tempi per la loro prescrizione. Sul fronte dei residui passivi, particolare attenzione va posta a quelli relativi a spesa in conto capitale per i quali vanno accertate le condizioni per il loro permanere.

## **Trasparenza e anticorruzione**

Con deliberazione n. 19 del 23/03/2021, è stato approvato il nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) per il periodo 2021/2023, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 6.11.2012, n. 190.

Per effetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, che ha modificato il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, il suddetto Piano Triennale contiene anche le misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa e di accesso civico. L'attuazione ed il rispetto puntuale delle disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione costituiscono attività necessaria ed obbligatoria, generale e trasversale, di competenza di tutte le strutture organizzative ed a tutti i livelli (P.O. e personale), in relazione a quanto previsto dalla legge, dal citato PTPCT, dal codice di comportamento e dagli atti e direttive adottati in materia.

### **OBIETTIVI TRASVERSALI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SERVIZIO**

Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza

Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, trasmesso a tutti i Responsabili di Servizio, prevede misure di contrasto del fenomeno corruttivo comuni a tutte le aree in quanto costituenti azioni generalizzate a livello di Ente tese a creare una organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione della corruzione (si tratta delle misure generali previste dal PTPC) e misure specifiche che devono essere organizzate e gestite a livello dei singoli titolari dei processi/attività (si tratta delle misure di cui alle schede di gestione del rischio). Le misure generali e specifiche di prevenzione del rischio corruttivo contenute nel vigente PTPC costituiscono obiettivi di Performance organizzativa e individuale e si intendono specificamente assegnati ai Responsabili di P.O. e alle singole strutture organizzative. Alle misure suddette va aggiunto l'obbligo di partecipazione all'attività di formazione per i soggetti operanti nelle aree a rischio (Responsabile della Prevenzione, Responsabili d'Area e tutti i responsabili di procedimento dei singoli procedimenti a rischio). La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione verrà monitorata secondo le scadenze previste nel Piano e sulla base di appositi report da parte dei responsabili competenti. Il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione delle misure generali e specifiche previste dal vigente Piano e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

Pubblcazioni in amministrazione trasparente secondo le indicazioni della sezione trasparenza del PTPC e del d.lgs. 33/2013 Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, trasmesso a tutti i Responsabili di Servizio, contiene una specifica sezione dedicata alla Trasparenza secondo i quanto stabilito da ANAC, in cui è altresì individuato il responsabile della pubblicazione. Il sistema individuato all'interno della predetta sezione è di tipo decentrato, ossia individua nel responsabile competente all'adozione dell'atto il soggetto

obbligato alla sua pubblicazione nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente. E' data facoltà ai Responsabili di Servizio di individuare tra i propri dipendenti soggetti incaricati di provvedere materialmente alla pubblicazione, rimanendo in ogni caso la responsabilità in capo alla P.O. La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza inciderà sulla valutazione dei Responsabili di P.O. Anche il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ove i dipendenti siano stati individuati quali incaricati materiali della pubblicazione, e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

Il rispetto degli obiettivi TRASVESALI sopra esposti saranno considerati ai fini della valutazione delle "Prestazioni" che rappresentano, con la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi, alcuni dei componenti in cui si articola la valutazione dei risultati degli incaricati di posizione organizzativa ai sensi del vigente Sistema Permanente di Valutazione.