



*Provincia di Avellino*  
**Il Dirigente Settori 2.**

---

**Al**                      **Funzionario di Elevata Qualificazione**  
**Gestione giuridica ed**  
**economiche risorse umane**

**Dott. ssa Carla Romei**

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024- 2026 - Comprensivo di P.E.G./P.d.O./Piano della Performance. Assegnazione degli obiettivi, delle relative risorse umane e finanziarie.**

**Il Dirigente**

**Richiamati:**

- il comma 3 bis dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000, il quale prevede che il Piano esecutivo di Gestione integra organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 108 D.Lgs. 267/2000 e il Piano delle Performance di cui all'art. 10 D.lgs. 150/2009, definendo gli obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUP;
- l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i tenuti della programmazione finanziaria e del bilancio , il “ciclo di gestione della performance” articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alla risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il Piano per il Lavoro agile (POLA) e il Piano delle azioni positive;

**Visti:**

- il Provvedimento Presidenziale n.157 del 27.12.2023 con il quale è stata adottata la Macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- il Provvedimento Presidenziale n. 23 del 30.01.2024 con il quale è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.) 2024-2026 comprensivo di P.E.G./P.d.O./Piano della Performance comprensivo di assegnazione Risorse Umane e Piano triennale (2024-2026) di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

**Considerato che** pertanto, è necessario procedere, nell'ambito del "ciclo di gestione della performance" alla definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei tempi di realizzazione, degli indicatori di realizzazione, dei risultati previsti e delle eventuali criticità;

**Dato atto che** con propria Determinazione Dirigenziale n. 911 del 23/04/2024 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa per il Settore 1. con scadenza al 31/12/2024;

**Attesa:**

- la necessità di provvedere all'attribuzione degli obiettivi ai Funzionari di E.Q.;
- la propria competenza all'adozione del presente atto in forza del Decreto Presidenziale n. 57/2023 si attribuiva con il quale si conferiva al sottoscritto l'incarico dirigenziale del Settore 2.;

**DECRETA**

*per quanto in premessa riportato e qui richiamato per farne parte integrante e sostanziale:*

- 1. di assegnare, per l'anno 2024**, al Funzionario di Elevata Qualificazione in indirizzo gli obiettivi individuali, distinti in fasi, di cui alle allegate schede;
- 2. di assegnare, altresì**, per il raggiungimento degli obiettivi, le dotazioni umane e finanziarie come dettagliate nelle schede allegate;
- 3. di demandare al Funzionario di E.Q. dei Servizi: Gestione giuridica ed economica risorse umane** l'assegnazione degli obiettivi relativi a ciascuna Fase alle risorse umane attribuite al fine di consentirne la valutazione secondo il vigente Regolamento relativo al sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance del personale dipendente;
- 4. di trasmettere** copia del presente Decreto al Presidente, al Direttore Generale ed all'ufficio competente per la pubblicazione all'albo pretorio on- line e per gli adempimenti in materia di trasparenza.

**Il Dirigente**

*f.to dott. Antonio Principe*