

COMUNE DI GRUMENTO NOVA
PIANO DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNUALITA' 2023

AREA AMM./CONT. ANNO 2023

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 40 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 20 punti

| N. | DESCRIZIONE DELL'OBBIETTIVO | | | | PUNTEGGIO MAX |
|---------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------|
| 1 | Rispetto del pareggio di bilancio | | | | 5 |
| 2 | Rispetto del tetto di spesa del personale | | | | 5 |
| 3 | Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi | | | | 2 |
| 4 | P1 | Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – personale e debito – su entrate correnti) > di 48% | SI | NO | 8 |
| | P2 | Indicatore 2.8 (incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) < del 22% | SI | NO | |
| | P3 | Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) > di 0 | SI | NO | |
| | P4 | Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) > di 16% | SI | NO | |
| | P5 | Indicatore 2.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) > dell' 1,20% | SI | NO | |
| | P6 | Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) > dell' 1% | SI | NO | |
| | p7 | Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento) > dello 0,60% | SI | NO | |
| | P8 | Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) < del 47% | SI | NO | |
| TOTALE | | | | | 20 |

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 20 punti

| N. | DESCRIZIONE DELL'OBBIETTIVO | PUNTEGGIO MAX |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 | Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 adottato | 4 |
| 2 | Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca | 4 |
| 3 | Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC | 4 |
| 4 | Verifica della certificazione delle assenze per malattia | 2 |
| 5 | Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari | 2 |
| 6 | Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi | 2 |
| 7 | Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomini e donne” | 2 |
| TOTALE | | 20 |

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

| N. | DESCRIZIONE DELL'OBBIETTIVO | TERMINE | INDICATORI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MAX |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 | Potenziamento degli accertamenti tributari in materia di ICI, IMU e TARSU e del recupero evasione/elusione. Invio avvisi bonari TARI per gli anni non ancora prescritti entro il 31/12/2023 | 31/12/2023 | contenere l'evasione e l'elusione fiscale | 6 |
| 2 | Verifiche sulla sana gestione finanziaria dedicata agli equilibri di bilancio ed in generale alle tematiche concernenti la corretta copertura delle spese e la salvaguardia degli equilibri finanziari ed economici. | 31/12/2023 | Evitare pagamenti senza impegni che possano generare debiti fuori bilancio | 3 |
| 3 | ATTUAZIONE PNRR | 31/12/2023 | Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma | 5 |
| 4 | ATTUAZIONE MISURE RIPOV | 31/12/2023 | Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma | 5 |
| 5 | PROCEDURE ASSUNZIONE C | 30/09/2023 | ASSUNZIONE | 6 |
| 6 | Impegno a organizzare momenti di incontro periodici tra i responsabili dei servizi, con lo scopo di raggiungere piu' collaborazione tra gli stessi e meglio affrontare le tematiche complesse di gestione della macchina comunale | 31/12/2023 | Gli incontri periodici, da organizzare possibilmente con la partecipazione del S.C., devono essere inerenti, in particolare, al contenzioso dell'ente affinché vengano affrontate problematiche in merito allo stato dei processi in corso o a iniziative da intraprendere per resistere o agire in giudizio | 3 |
| 7 | Bando Agricoltura Solidale | 31/12/2023 | Assegnazione contributi | 2 |
| 8 | Borse di Studio scuole primarie di Grumento Nova | 30/09/2023 | Assegnazione contributi | 3 |
| 9 | emanazione e assegnazione bando terreni Pantanelle | 30/10/2023 | Assegnazione terreni Pantanelle | 3 |
| 10 | Culture in Loco | 31/12/2023 | attuazione programma amministrazione Comunale | 2 |
| 11 | Emanazione Buoni Io Acquisto Grumento | 30/07/2023 | Emanazione Buoni spesa 2023 "Io Acquisto Grumento" | 2 |
| TOTALE | | | | 40 |

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N. | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PUNTEGGIO MAX |
|----|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 | Interazione con gli organi di indirizzo politico | Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo politico | 2 |
| 2 | Tensione al risultato ed attenzione alla qualità | Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | 4 |
| 3 | Gestione economica, organizzativa e del personale | Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | 4 |

| | | | |
|---------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4 | Innovazione e propositività | Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta | 4 |
| 5 | Autonomia e flessibilità | Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | 4 |
| 6 | Collaborazione | Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale | 2 |
| TOTALE | | Max 20 punti | 20 |

Ai fini della determinazione dell'**indennità di risultato** ai titolari di P.O. si procede al calcolo del *valore punto* ovvero divide il valore della retribuzione di risultato massima percepibile al massimo punteggio ottenibile. Il valore punto così ottenuto moltiplicato il punteggio riportato da ciascuna posizione organizzativa determina la retribuzione risultato della P.O..

| |
|----------------------------------------------------------|
| Area Tecnica ANNO 2023 |
| 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 40 punti) |

| ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 20 punti | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|---------------|
| N. | DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO | | | | PUNTEGGIO MAX |
| 1 | Rispetto del pareggio di bilancio | | | | 5 |
| 2 | Rispetto del tetto di spesa del personale | | | | 5 |
| 3 | Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi | | | | 2 |
| 4 | P1 | Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti) > di 48% | SI | NO | 8 |
| | P2 | Indicatore 2.8 (incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) < del 22% | SI | NO | |
| | P3 | Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) > di 0 | SI | NO | |
| | P4 | Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) > di 16% | SI | NO | |
| | P5 | Indicatore 2.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) > dell' 1,20% | SI | NO | |
| | P6 | Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) > dell'1% | SI | NO | |
| | P7 | Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento) > dello 0,60% | SI | NO | |
| | P8 | Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) < del 47% | SI | NO | |
| TOTALE | | | | | 20 |
| RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 20 punti | | | | | |
| N. | DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO | | | | PUNTEGGIO MAX |

| | | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 adottato | 4 |
| 2 | Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca | 4 |
| 3 | Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC | 4 |
| 4 | Verifica della certificazione delle assenze per malattia | 2 |
| 5 | Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari | 2 |
| 6 | Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi | 2 |
| 7 | Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne" | 2 |
| TOTALE | | 20 |

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

| N. | DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO | TERMINE | INDICATORI DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MAX |
|---------------|-------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------|---------------|
| 1 | Riqualificazione parco Rimembranza | 30/09/2023 | conclusione dell'intervento | 8 |
| 2 | Riqualificazione Vicoli centro storico | 30/11/2023 | conclusione dell'intervento | 8 |
| 3 | lavori PSR strade Rurali | 31/12/2023 | conclusione dell'intervento | 8 |
| 4 | sfalcio erba Centro storico e Rurali | 30/09/2023 | conclusione dell'intervento | 2 |
| 5 | Progetto Ponte Santa Lucia approvazione progetto definitivo | 30/07/2023 | Approvazione progetto definitivo | 6 |
| 6 | lavori Polivalente | 31/12/2023 | Stato Avanzamento (30%) | 2 |
| 8 | Lavori PSR Campo sportivo lettrificazione pannelli solari | 31/12/2023 | conclusione dell'intervento | 4 |
| 9 | Efficientamento energetico fondi Nazionali | 31/12/2023 | Affidamento lavori | 2 |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| totale | | | | 40 |

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N. | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PUNTEGGI O MAX |
|----|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | Interazione con gli organi di indirizzo politico | Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo | 3 |
| 2 | Tensione al risultato ed attenzione alla qualità | Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | 5 |
| 3 | Gestione economica, organizzativa e del personale | Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | 5 |

| | | | |
|---------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4 | Innovazione e propositività | Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta | 2 |
| 5 | Autonomia e flessibilità | Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | 2 |
| 6 | Collaborazione | Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale | 3 |
| TOTALE | | Max 20 punti | 20 |

Ai fini della determinazione dell'**indennità di risultato** ai titolari di P.O. si procede al calcolo del *valore punto* ovvero si divide il valore della retribuzione di risultato massima percepibile al massimo punteggio ottenibile. Il valore punto così ottenuto moltiplicato il punteggio riportato da ciascuna posizione organizzativa determina la retribuzione di risultato della P.O..