COMUNE DI GRUMENTO NOVA
PIANO DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNUALITA' 2024

AREA CONTABILE ANNO 2024

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 – 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 2023-2025 adottato e aggiornato per l'anno 2024	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 31/12/2024	31/12/2024	contenere l'evasione e l'elusione fiscale	10
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.	31/12/2024	Evitare pagamenti senza impegni che possano generare debiti fuori bilancio	10
3	ATTUAZIONE PNRR	31/12/2024	Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma	10
4	ATTUAZIONE MISURE RIPOV	31/12/2024	Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma	10
TOTALE				40
3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI 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 (fino a 4 punti)	4
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 (fino a 4 punti)	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 (fino a 3 punti)	3
4	Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta (fino a 3 punti)	3
5	Autonomia e flessibilità	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli (fino a 3 punti)	3
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 (fino a 3 punti)	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..

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
----	----------------------------	---------	---------------------------	---------------

2	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	30/11/2024	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	5
3	Bando Agricoltura Solidale	31/12/2024	Assegnazione contributi	15
4	Borse di Studio scuole primarie di Grumento Nova	30/09/2024	Assegnazione contributi	10
5	Scorrimento graduatoria Bando Agricoltura Investimenti - PO Val d'Agri	30/06/2024	Assegnazione Contributi	10
6	Culture in Loco	30/11/2024	attuazione programma amministrazione Comunale	15
7	Emanazione Buoni Io Acquisto Grumento	30/07/2024	Emanazione Buoni spesa 2024 "Io Acquisto Grumento"	5
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 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 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..

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	SI	NO	

	riscossione (riferito al totale delle entrate) < del 47%		
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 2023-2025 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	Affidamento Lavori ex scuola elementare	30/09/2024	conclusione dell'intervento	8
4	sfalcio erba Centro storico e Rurali	30/09/2024	conclusione dell'intervento	8
5	Lavori Ponte Santa Lucia Inizio lavori	31/05/2024	Inizio lavori	6
6	lavori Polivalente	30/10/2024	Conclusione lavori	6
8	Palestra Comunale	31/12/2024	conclusione 60% dell'intervento	6
9	Approvazione progetto Chiesa Cappuccini	30/06/2024	Approvazione Progetto esecutivo	6
10	Scorrimento graduatoria Prima Casa Fondi PO	30/06/2024	Provvedimento di finanziamento	
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..