

**COMUNE DI GRUMENTO NOVA**  
**PIANO DELLA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNUALITA' 2025**

**AREA AMM./CONT. ANNO 2025**

**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	
<b>TOTALE</b>					<b>20</b>

**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 2025-2027	4
2	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	4
3	Obblighi di formazione del personale	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 del 2006 codice pari opportunità tra uomini e donne”	2
<b>TOTALE</b>		<b>20</b>

**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 31/12/2025	31/12/2025	contenere l'evasione e l'elusione fiscale	2
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.	31/12/2025	Evitare pagamenti senza impegni che possano generare debiti fuori bilancio	2
3	ATTUAZIONE e rendicontazione nei termini PNRR "Digitale"	31/12/2025	Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma e termini rendicontazione	5
4	ATTUAZIONE MISURE e rendicontazione nei tempi Misure RIPOV e REPOV	31/12/2025	Rispetto degli indicatori temporale e cronoprogramma e termini rendicontazione	13
5				
6	Impegno a organizzare momenti di incontro periodici tra i responsabili dei servizi, con lo scopo di raggiungere più collaborazione tra gli stessi e meglio affrontare le tematiche complesse di gestione della macchina comunale	31/12/2025	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	2
7	Bando Agricoltura Solidale	31/12/2025	Assegnazione contributi	2
8	Borse di Studio scuole primarie di Grumento Nova	30/09/2025	Assegnazione contributi	2
9	Attuazione e rendicontazione nei tempi Progetto Culturale PIC Regione Basilicata: Grumento, Montemurro ed Aliano	31/12/2025	Avvio, Realizzazione e rendicontazione	8
10	Culture in Loco	31/12/2025	attuazione programma amministrazione Comunale	2
11	Emanazione Buoni Io Acquisto Grumento	30/07/2025	Emanazione Buoni spesa 2025 "Io Acquisto Grumento"	2
<b>TOTALE</b>				<b>40</b>

### 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	6
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	3

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	3
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	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	3
<b>TOTALE</b>		Max 20 punti	<b>20</b>

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 Lavori Pubblici ANNO 2025

#### 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	
<b>TOTALE</b>					<b>20</b>

**RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a20 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	Obblighi formazione personale	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
<b>TOTALE</b>		<b>20</b>

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti) PUGLIESE Giuseppe**

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX
1	Riqualificazione Chiesa Cappuccini Leader Lucania Interiore e PO Val d'Agri	30/09/2025	conclusione e rendicontazione dell'intervento Il punteggio potrà essere attribuito solo se si <u>conclude e rendicon</u> ta opera.	6
2	Campo polifunzionale San Biagio Po Val d'Agri	31/05/2025	conclusione e rendicontazione dell'intervento Il punteggio potrà essere attribuito solo se si <u>conclude e rendicon</u> ta opera.	6
3	Lavori Pineta Comunale Finanziamento Regione Basilicata dip. Ambiente	31/07/2025	Progettazione esecutiva ed affidamento Lavori e richiesta anticipazione.	8
4	Lavori Bosco Maglie Regione Basilicata dip. Ambiente	31/07/2025	Progettazione esecutiva ed affidamento lavori	8
5	Lavori PO Val d'Agri Riqualificazione Centro storico	30/05/2025	conclusione e rendicontazione dell'intervento Il punteggio potrà essere attribuito solo se si <u>conclude e rendicon</u> ta opera.	6
6	Lavori PO Val d'Agri Riqualificazione Caserma Forestale	31/12/2025	Stato Avanzamento (30%)	6
8				40
<b>totale</b>				

**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
<b>TOTALE</b>		Max 20 punti	<b>20</b>

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..