



COMUNE DI CASTELGRANDE

Provincia di Potenza

85050 Via Marconi, 39

Tel.0976/4481-82-83

Fax, 0976/4464



medaglia d'oro al valor civile

VERBALE N.1/2024

Documento di validazione del Piano degli obiettivi – anno 2024

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 165/01 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

VISTO l'art. 7 del D.Lgs 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" a mente del quale "1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in L. 213/2012 che prevede l'inserimento: "del Piano delle Performance e del Piano degli Obiettivi nel contesto organico del Piano esecutivo di gestione"

VISTA la proposta di Piano degli obiettivi per l'anno 2024, allegata al presente verbale e parte integrante dello stesso;

VISTO il vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, adottato ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 e approvato dalla GC con deliberazione n. 30 /2018;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art.2 del citato Sistema di misurazione e di valutazione della performance, il processo valutativo da parte dell'Organismo di Valutazione ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori e dei valori attesi proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo e che la validazione ha lo scopo di determinare l'ammissibilità ai fini della valutazione degli obiettivi proposti in ragione dei criteri elencati nel citato articolo;

PRESO ATTO che le modalità di definizione degli obiettivi gestionali non rientrano tra le competenze del Nucleo di valutazione, il quale non ha titolo ad entrare nel merito delle scelte pianificatorie operate dall'Ente;

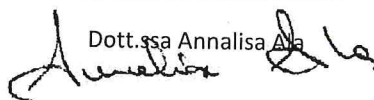
TENUTO CONTO del D. Lgs.n.150/2009 come modificato dal D. Lgs.n.74/2017;

VALIDA

dal punto di vista metodologico la coerenza del Piano degli obiettivi per l'anno 2024 con quanto specificato all'art.10 del vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance

Castelgrande, 22.02.2024

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Annalisa Ala


ALLEGATO: PDO e del Piano della Performance 2024

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**Servizio Amministrativo-Contabile: Gaia Capezio
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
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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (customersatisfaction): fino a 10 punti

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
Analisi dei questionari	10

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 10 punti

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
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	2
2	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	2
3	Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC	2
4	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	1
5	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	1
6	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	1
7	Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne"	1
TOTALE		10

CUCU - 1 - 2024-02-20 - 0001234

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Rispetto dei tempi medi di pagamento.	31.12.2024	Tutte le attività necessarie al fine di garantire il rispetto dei termini di pagamento per l'intera annualità e per almeno il 90% degli stessi.	15
2	Partecipazione ad attività di formazione per i dirigenti/p.o e per il personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.	31.12.2024	Monitoraggio del rispetto della formazione del personale, secondo modalità e tempi indicati dalla Direttiva del 28.11.2023.	5
3	Obiettivi per l'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità	31.12.2024	Monitoraggio delle barriere architettoniche presenti nell'edificio comunale e predisposizione di un punto di front office per garantire a tutti l'accessibilità.	5
4	Allineamento della Piattaforma dei crediti commerciali.	31/12/2024	Tutte le attività necessarie all'allineamento.	5
5	Regolarizzazione della gestione del Mercato comunale mensile e delle fiere. (In compartecipazione con l'ufficio tecnico).	31/12/2024	Redazione a approvazione del Regolamento della gestione e della individuazione in sito degli stalli da assegnare.	5
TOTALE				35

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

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTI
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

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

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..

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Servizio Tecnico-Manutentivo: Geom. Domenico MURO (Funziario)
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	
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	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (customersatisfaction): fino a 10 punti

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
Analisi dei questionari	10

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 10 punti

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
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	2
2	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	2
3	Ricorso alle convenzioni Consip, al mercato elettronico della PA e alla CUC	2
4	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	1
5	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	1
6	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	1
7	Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne"	1
TOTALE		10

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1	Rispetto tempestività dei pagamenti.	31.12.2024	Coaudiuvare l'ufficio finanziario con l'elaborazione degli atti nei termini atti a consentire il rispetto della tempestività dei pagamenti.	7
2	Partecipazione ad attività di formazione per i dirigenti/p.o. e per il personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.	31.12.2024	Monitoraggio del rispetto della formazione del personale, secondo modalità e tempi indicati dalla Direttiva del 28.11.2023.	4
3	Obiettivi per l'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità	31.12.2024	Monitoraggio delle barriere architettoniche presenti nell'edificio comunale e predisposizione di un punto di front office per garantire a tutti l'accessibilità.	4
4	Progetto Scuola sicura	31.12.2024	Tutte le attività/atti fino all' ultimazione lavori entro il 31.12.2024.	4
5	Adeguamento efficientamento energetico rete pubblica illuminazione	31/12/2024	Tutte le attività/atti fino all' ultimazione lavori entro il 31.12.2024.	4
6	Riqualificazione e ammodernamento Impianto Sportivo Accolta:	31/12/2024	Tutte le attività/atti fino alla ultimazione dei lavori entro il 31.12.2024	4
7	Osservatorio per astrofili e teatro olografico	31.12.2024	Tutte le attività/atti fino alla ultimazione dei lavori entro il 31.12.2024	4
8	Riqualificazione paesaggistica, manutenzione, recupero connettività della rete ecologica e in loc. Santa Maria di Costantinopoli Canalicchio e recupero del tratturo delle Brece e sentiero storico in loc. Campestre del comune di Castelgrande'	31.12.2024	Tutte le attività/atti fino all' acquisizione dei pareri ed aggiudicazione dei lavori entro il 31.12.2024	4
TOTALE				35

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

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTI
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	

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	

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.