

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella

- definizione e nell'assegnazione degli obiettivi
- nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse
- nel monitoraggio costante
- nell'attivazione di eventuali interventi correttivi,
- nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- nell'utilizzo dei sistemi premianti (v. in particolare l'art. 4 c. 2).
- Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Piani della performance

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di ritardo nell'adozione del Piano l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di ritardo nell'adozione del Piano l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

Sistemi di misurazione e valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le “regole del gioco” che l’amministrazione ha definito ai fini dell’implementazione del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 2/2017).

Relazione annuale sulla performance

La Relazione annuale sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo indipendente di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale documento è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell’anno precedente. In caso di ritardo nell'adozione della Relazione l'amministrazione deve comunicare tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

Validazioni relazioni sulla performance

La validazione della relazione sulla performance da parte dell’OIV (art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009) è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance (avviato con il piano della performance dell’anno precedente) attraverso la verifica, da parte dell’OIV, della comprensibilità, della conformità e dell’attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

Obiettivi specifici

Il decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 74, ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su

base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati con apposite linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Standard di qualità

Gli standard di qualità (art. 11 d.lgs. 286/1999) esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi.

Il piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico redatto dalle amministrazioni pubbliche che individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici e operativi e le risorse a essi destinate e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Scadenza prevista per la trasmissione da inserire nel PIAO

Sistemi di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 c. 1 d.lgs. 150/2009) descrive le “regole del gioco” che l'amministrazione ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo della performance.

Performance organizzativa e individuale

L'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

Nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n.5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due “entità” distinte, ossia:

☐ gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;

☐ gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di Area, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne. Essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area e non collegate a quelle della struttura.

Tutto ciò premesso, si ritiene opportuno individuare i seguenti obiettivi che riguarderanno tutta la struttura comunale e, di conseguenza, gli esiti della loro valutazione incideranno sulla valutazione dei responsabili di Area:

- ☐ negatività di almeno l'80% dei parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie del Comune;
- ☐ rispetto dei termini di approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027;
- ☐ rispetto degli equilibri di Bilancio, comprese le variazioni;
- ☐ rispetto dei termini di approvazione del Rendiconto della gestione;
- ☐ Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013;
- ☐ Rispetto dei tempi di pagamento.
- ☐ Rispetto misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

La nozione di performance individuale è contenuta nell'art. 9 del D.lgs n. 150/2009 e la Funzione Pubblica, nelle Linee guida n. 2/2017 (dettate per i Ministeri) e nelle Linee guida n. 5/2019, chiarisce che la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. In particolare, evidenzia che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

☐ gli obiettivi individuali, ossia gli obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di Area, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura, ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area e non collegate a quelle della struttura;

☐ i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; A tal fine, quale elemento caratterizzante della performance individuale viene adottato il Piano degli obiettivi, descritto nella Parte II del presente Piano.

Saranno altresì oggetto di valutazione tutti gli altri elementi contenuti nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 71 del 21.09.2022, esecutiva ai sensi di legge.

Struttura del piano

Il presente Piano, conformemente a quanto sopra descritto, è così strutturato:

1) SEZIONE I - IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Questa sezione rimanda all'analisi del contesto in cui opera il Comune, con la descrizione delle caratteristiche e degli elementi essenziali, quali la popolazione, il territorio e la situazione socio economica dell'Ente, come definiti nel DUP 2025-2027.

2) SEZIONE II - IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

Questa sezione è dedicata all'assegnazione degli obiettivi gestionali da valutare secondo il Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Comune di Craco approvato con la Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 17/01/2018

PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI Segretario Comunale -					
OBST. 1 – Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza		OUTCOME			
OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 1.1 Misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027	✓ Attuazione misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della	✓ Svolgimento delle attività di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano	100%	30	

	corruzione e per la trasparenza 2025/2027	triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027			
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI Segretario Comunale -					
OBST. 2 – Contrattazione Decentrata integrativa anno 2025			OUTCOME		
OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Contrattazione Decentrata integrativa anno 2025	✓ Avvio e conclusione delle trattative entro il 31/12/2025	✓ Svolgimento delle attività relative all’avvio e conclusione delle trattative	100%	30	
NOTE da parte dell'OIV					

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa		
Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	

PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

Settore – FINANZIARIO - Dott. Francesco Mangano

OBST. 1 – Lotta alla evasione fiscale

OUTCOME

Migliorare il rapporti tra contribuente ed Ente Locale con conseguenza riduzione dell'evasione.

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
Ob. 1.1 Coattivo Avvisi IMU 2018	✓ Recupero evasione	✓ Emissione e trasmissione Coattivo al Concessionario della Riscossione ✓ Elaborazione Coattivo Avvisi IMU 2018 dopo bonifica dati	✓ 100%	10	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA

OUTCOME

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico)	100%	20	
		✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico)	80%		
		✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)	60%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

OBST. 3 – Monitoraggio Lavori PNRR	OUTCOME
------------------------------------	---------

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO.3.1 Lavori PNRR	✓ Monitoraggio Lavori PNRR	✓ Aggiornamento Lavori PNRR Sulla Sezione DUP 2025-2027 ✓ Monitoraggio Lavori PNRR	100% 60%	10	
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore – FINANZIARIO - Dott. Francesco Mangano

OBST. 4 – Lotta alla evasione fiscale

OUTCOME

Migliorare il rapporti tra contribuente ed Ente Locale con conseguenza riduzione dell'evasione.

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
<u>ObO. 4.1</u>	✓ Piano Annuale Flussi di Cassa 2025	✓ Elaborazione, Approvazione del Piano Annuale dei Flussi di Cassa ✓ Verifiche e aggiornamenti Trimestrali	100%	10	
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013

OUTCOME

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 4.1 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025/2027	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell'Area	100%	10	
NOTE da parte dell'OIV					

<i>VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa</i>		
Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – Conseguitamento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	

PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore AMMINISTRATIVO – Dott. Claudio Ruvo

OBST. 1 - Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA 2025/2027

OUTCOME

Migliorare il rapporto tra Enti locali e Cittadini con riduzione di costi

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 1.1 Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA 2025/2027 al fine di utilizzare esclusivamente servizi on-line con identificazione tramite Spid - Cie	✓ Predisporre atti al fine di utilizzare esclusivamente servizi on-line con identificazione tramite Spid - Cie	✓ Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA	100%	20	
		✓ Predisposizione atti	70%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Claudio Ruvo

OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA

OUTCOME

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico)	100%	20	
		✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico)	80%		
		✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)	60%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore AMMINISTRATIVO – Dott. Claudio Ruvo

OBST. 3 – Affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale

OUTCOME

Migliorare i servizi ai cittadini nel campo della cultura e della istruzione

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 3.1 Nuovo affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale	✓ Affidamento gestione gratuita Biblioteca Comunale	✓ Deliberazione di G.C per gestione gratuita Biblioteca Comunale	100%	10	
		✓ Determina di Approvazione Avviso per partecipazione e Schema di Convenzione	90%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Amministrativo – Dott. Claudio Ruvo

OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013

OUTCOME

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO.4.1 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025/2027	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell'Area	100%	10	
NOTE da parte dell'OIV					

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa		
Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – Conseguitamento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	

PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Geom. Paolo Iannelli

OBST.1 – Puntuale applicazione per affidamenti incarichi di progettazione previsti

OUTCOME

Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico del comune di Craco in ottica di efficienza e recupero di risorse finanziarie

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 1.1 Affidamento incarichi di progettazione	✓ L’obiettivo mira all’affidamento di incarichi di progettazione dei seguenti lavori:	✓ Affidamento Incarichi di progettazione	100%	10	
	-Dissesto idrogeologico	✓ Predisposizione atti	80%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Geom. Paolo Iannelli

OBST.2 – Affidamento Gestione Parco Museale Scenografico

OUTCOME

Valorizzare il Patrimonio culturale e artistico

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Affidamento Gestione Parco Museale Scenografico	✓ L'obiettivo mira all'affidamento della Gestione del Parco Museale Scenografico	✓ Stipula Contratto di Gestione	100%	10	
		✓ Definizione Procedura di Gara	80%		

NOTE da parte dell'OIV

OBST. 2 – Tempestività e ritardo dei pagamenti della PA

OUTCOME

OBIETTIVI OPERATIVI	RISULTATI	INDICATORI	TARGET	PESO	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Tempestività e ritardo dei pagamenti	✓ Liquidazione fatture elettroniche trasmesse dai fornitori	✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 90% del Carico)	100%	20	
		✓ A Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 80% del Carico)	80%		
		✓ Provvedimenti di liquidazione fatture entro 30gg dal ricevimento (almeno il 50% del Carico)	60%		
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Geom. Paolo Iannelli

OBST.3 – Rendicontazione Lavori PNRR

OUTCOME

Garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio pubblico del comune di Craco in ottica di efficienza e recupero di risorse finanziarie

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
<u>ObO. 3.1</u> Rendicontazione lavori PNRR	✓ Rendicontazione Lavori PNRR: -Mensa scolastica -Palestra scuola media	✓ Monitoraggio e periodico aggiornamento Lavori PNRR sulla Piattaforma REGIS; ✓ Rispetto Scadenze di Rendicontazione Art. 7 D.M. Mef 11/10/2021	100% 80%	10	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

Settore Tecnico – Geom. Paolo Iannelli

OBST. 4 – Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
Ob0.4.1 Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'Area come disposto dal D. Lgs. 33/2013	✓ Pubblicazione di tutti gli atti previsti per l'Area dal piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2025/2027	✓ Pubblicazione tutti gli atti di competenza dell'Area	100%	10	
NOTE da parte dell'OIV					

VALUTAZIONE COMPLESSIVA del Responsabile di Posizione organizzativa

Macro area	Punteggio max	Punteggio finale
Performance individuale – Conseguitamento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	