

Settore Finanziario
ANNO 2025

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 10 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO				PUNTEGGIO MAX
1	Rispetto del pareggio di bilancio				1
2	Rispetto del tetto di spesa del personale				1
3	Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi				1
4	P1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti) > di 48%	SI	NO	2
	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 disavanzoeffettivamente 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					5

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE		
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 e Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	2
2	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	1
3	Piano triennale delle azioni positive: rispetto del D.Lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomini e donne"	1
4	Rispetto 40 ore di formazione pro-capite annue	1
TOTALE		5

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE SERVIZIO FINANZIARIO (fino a 50 punti)

DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE TEMPORALE	PUNTEGGIO MAX
Gestione Dichiarazioni Fiscali dell'ENTE	Predisposizione Dichiarazione IVA – Trimestrale ed Annuale- Dichiarazione IRAP – Mod. 770 – Certificazione Unica e Certificazioni Fiscali	Entro il 31.12.25	10
Accertamento tributi locali – e attivazione procedure coattive di recupero annualità pregresse per contrastare l'evasione fiscale di concerto con l'UTC	Provvedere all'accertamento tributi (IMU e TARI TASI e TOSAP per l'anno 2020) non prescritti	Entro il 31.12.25	10
Contenzioso tributario e di settore	Istruttoria per la costituzione in giudizio	Entro il 31.12.25	10
Gestione dei flussi di Cassa	Adozione piano annuale e piani trimestrali dei flussi di cassa	Entro il 31.12.25	10
Creazione del Fascicolo elettronico del personale dipendente	Digitalizzazione della documentazione cartacea – attivazione del portale del dipendente (visualizzazione cedolini di stipendio, richiesta di ferie e permessi tramite portale ecc.)	Entro il 31.12.25	10
TOTALE			50

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 40 punti)
--

N.	PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO MAX
1	Orientamento al cittadino - cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
2	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività (di linea o staff) dell'unità organizzativa assegnata alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti ed i processi di valutazione del personale	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
4	Capacità di soluzione dei problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
6	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5

7	Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
8	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'Ente sui temi di sua pertinenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
TOTALE		Max 40punti	40

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
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..

PIANO OBIETTIVI 2025
SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Settore Tecnico
ANNO 2025

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 10 punti)

<i>ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti</i>					
N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO				PUNTEGGIO MAX
1	Rispetto del pareggio di bilancio				3
2	Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi				5
3	P1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) > di 48%	SI	NO	N. A
	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 caricato 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					8

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 2 punti		
N.	DESCRIZIONEDELL'OBBIETTIVO	PUNTEGGIOMAX
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 adottato e Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	1
4	Rispetto dei termini di conclusion dei procedimenti amministrativi a distanza di parte e di riscontro delle istanze di accesso agli atti	1
TOTALE		2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	TERMINE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MAX
1	Ampliamento del cimitero comunale CUP: D36D19000010004	31/12/2025	Ultimazione dei lavori – Entro il 31/12/2025	6
2	“Lavori di efficientamento energetico di alcune contrade rurali annualità 2024”. PNRR, MISSIONE 2 RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA, COMPONENTE 4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA, MISURA 2PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILIT DEL TERRITORIO, INVESTIMENTO 2.2 INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI ", FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NEXT GENERATION EU - Legge 27 dicembre 2019, n. 160 CUP: D34H22001310006	31/12/2025	Ultimazione dei lavori – Entro il 31/12/2025	7
3	"Lavori di sistemazione idrogeologica del versante compreso tra Via Generale Carlo Alberto Dalla Chiesa e Via Europa". MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica Componente 4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica Ambiti di intervento/Misure 2 - Prevenire e contrastare gli effetti dei cambiamenti climatici sui fenomeni di dissesto idrogeologico e sulla vulnerabilità del territorio Investimento 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni- CUP: D34H20001200001	31/12/2025	Ultimazione dei lavori – Entro il 31/12/2025	6

4	"LAVORI DI RIDUZIONE DEL RISCHIO IDROGEOLOGICO DEL VERSANTE NORD DEL CENTRO ABITATO IN LOCALITÀ SANT'ANNA-MACCHIA LA CORTE" - Deliberazione di Giunta Regionale n. 202200842 del 02/12/2022 - Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) - (CUP:D38H21000330003)	31.12.2025	Ultimazione dei lavori – Entro il 31/12/2025	7
5	"Riqualificazione della Piazza Dott. Savella"- Decreto Ministero dell'Interno 18 gennaio 2024. Assegnazione ai comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti del contributo per la realizzazione di investimenti per la messa in sicurezza di scuole, strade, edifici pubblici e patrimonio comunale e per l'abbattimento delle barriere architettoniche, nonché per gli interventi di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile, per l'anno 2024. CUP: D32F24000480001	31.12.2025	Ultimazione dei lavori – Entro il 31/12/2025	6
6	Avviso pubblico per la presentazione di Proposte intervento per Servizi e Infrastrutture Sociali di comunità da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione n. 5 "Inclusione Coesione" del Piano nazionale ripresa e resilienza (PNRR): affidamento "Lavori di manutenzione straordinaria, messa in sicurezza, adeguamento ed efficientamento energetico della sede Associazione Misericordia di Ruvo Del Monte, della Protezione Civile e del COC"- CUP: D32F22001710006	31.12.2025	Ultimazione lavori entro il 31.12.2025.	7

7	COMPLETAMENTO FUNZIONALE DELL'ISTITUTO SCOLASTICO A. BELLI DI RUVO DEL MONTE CUP: D31D20000220002	31.12.2025	Conclusione rendicontazione entro il 31.12.2025.	5
8	"COMPLETAMENTO OPERE DI URBANIZZAZIONE RIONE PISCIOLLO E VIA G. FALCONE". CUP:D39J20000030001	31.12.2025	Ultimazione lavori entro il 31.12.2025.	6
TOTALE				50

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 40 punti)
--

N.	PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO MAX
1	Orientamento al cittadino - cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
2	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività (di linea o staff) dell'unità organizzativa assegnata alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti ed i processi di valutazione del personale	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
4	Capacità di soluzione dei problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
6	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5

7	Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
8	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know - how dell'Ente sui temi di sua pertinenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
TOTALE		Max 40punti	40

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
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..

PIANO OBIETTIVI 2025**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE****Settore Amministrativo****1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 10 punti)**

<i>ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE: fino a 10 punti</i>					
N.	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO				PUNTEGGIO MAX
1	Rispetto del pareggio di bilancio				3
2	Rispetto dei tempi medi di pagamento e dei procedimenti amministrativi				5
3	P1	Indicatore 1.1 (incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti) > di 48%	SI	NO	
	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					8

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE: fino a 2 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 e Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	1
2	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi ad istanza di parte e di riscontro delle istanze di accesso agli atti	1
TOTALE		2

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE SETTORE AMMINISTRATIVO (fino a 50 punti)				
N.	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE TEMPORALE	PUNTEGGIO MAX
1	Erogazione contributi a fondo perduto una tantum a valere sul fondo di sostegno alle attività economiche delle aree interne, di cui al DPCM 24/09/2020: erogazione ultima annualità (2022)	Terminare istruttoria, assegnazione CUP, registrazione nel RNA della concessione, erogazione alle ditte beneficiarie, rendicontazione sul portale Simonweb	Entro il 31/12/2025	5
2	Erogazione contributi a valere sul Fondo comuni marginali, al fine di realizzare interventi di sostegno alle popolazioni residenti nei comuni svantaggiati, di cui al DPCM 30/09/2021: erogazione ultima annualità (2023)	istruttoria, assegnazione CUP, registrazione nel RNA della concessione, erogazione ai beneficiari, rendicontazione sul portale Simonweb	Entro il 31/12/2025	5
3	Utilizzo somme liquidate dal Comune di Rapolla, capofila dell'Ambito socio-territoriale n. 5 Vulture alto Bradano con determinazione area amministrativa n° 630 del 26/11/2024	Predisposizione progetto socio lavorativo da parte degli Uffici sociali, impegno spesa e avvio progetti con beneficiari.	Entro il 31/12/2025	5
4	Gestione volontari del Servizio civile	Accoglienza e gestione volontari e scadenze legate al SCU	Entro il 31/12/2025	5
5	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”, MISURA 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)”	Contrattualizzazione con fornitore e gestione adempimenti conseguenti	Entro il 31/12/2025	5
6	Digitalizzazione delle procedure SUAP	Adempimenti preliminari all'adeguamento alle specifiche tecniche previste dal decreto interministeriale del 26 settembre 2023 “Modifiche dell'allegato tecnico del DPR 7 settembre 2010, n. 160, in materia di specifiche tecniche e di riordino della disciplina sullo sportello unico delle attività produttive”.	Entro il 25/07/2025	5
7	Periodico bimestrale “Notiziario ruvese”	Affidamento triennale servizio di stampa Notiziario Ruvese	Entro il 30/06/2025	5
8	D.G.R. 764/2024“Fondo per la promozione dell'attività sportiva di base sui territori (legge 178/2020 art. 1 comma 561) - Misure di finanziamento ai Comuni per l'erogazione dei Buoni Sport di cui alla D.G.R. n. 881 del 15/12/2023	Predisposizione avviso pubblico, istruttoria, trasmissione atti alla Regione Basilicata (ufficio sistemi produttivi, infrastrutture culturali e scolastiche e sport), erogazione contributi e rendicontazione agli uffici regionali competenti	Entro il 31/12/2025	5
		TOTALE		40

**Settore Amministrativo –Servizio Polizia Locale
ANNO 2025**

N.	DENOMINAZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORE TEMPORALE/ OUTCOME	PESO %
1	Attuazione misure in materia di prevenzione della corruzione prevista dal P.T.P.C.T. negli ambiti amministrativi di propria competenza; Pubblicazione nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di tutti i provvedimenti, dati e informazioni di propria competenza richiesti dalla normativa vigente in materia di Trasparenza;		Nelle scadenze di legge	5
2	Regolamentazione della circolazione nei centri abitati	Predisposizione ordinanze con la relativa segnaletica conforme al codice della strada, almeno 48 ore prima dell'evento		5
			Totale	10

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 40 punti)
--

N.	PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO MAX
1	Orientamento al cittadino - cliente (e/o al cliente interno) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
2	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività (di linea o staff) dell'unità organizzativa assegnata alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti ed i processi di valutazione del personale	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
4	Capacità di soluzione dei problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
6	Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5

7	Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
8	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'Ente sui temi di sua pertinenza	Ottima Buona Sufficiente Insufficiente	5
TOTALE		Max 40punti	40

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
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..



COMUNE DI RUVO DEL MONTE
Provincia di Potenza
"Medaglia d'Oro al Merito Civile"



Verbale n.2/2025

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DEL PIANO DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2025

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA

L'anno duemilaventacinque il primo del mese di luglio, il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica costituito dalla Dott.ssa Annalisa Ala, nominata con decreto Sindacale n. 3 del 03/06/2025

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. 85 del 12/12/2013*;

VISTE le proposte di obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2025, pervenute dall'Amministrazione con Prot. N.3409 del 01/07/2025 , a cui faranno seguito gli obiettivi di performance individuale, da inserire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione

CONSIDERATO

che, ai sensi 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 obiettivi ;

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;

RILEVATO CHE gli obiettivi strategici, di processo e di performance organizzativa ed individuale definiti per l'anno in corso, individuati dall'Amministrazione in base alle priorità emerse e condivisi con i Responsabili di Servizio rispettano i criteri di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 e le disposizioni in materia di performance di cui al D.Lgs. 74/2017;

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 pianificatori e operate dall'Ente;

VALIDA

dal punto di vista metodologico la coerenza del Piano degli obiettivi per l'anno 2025 (Allegato 1, che costituisce parte integrante del presente verbale), con quanto specificato all'art.10 del vigente Sistema di misurazione di valutazione della performance

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Annalisa Ala