

**COMUNE DI CALVERA**  
**PROVINCIA DI POTENZA**

**PIANO DELLA PERFORMANCE, E PIANO DEGLI  
OBIETTIVI, DEL TRIENNIO 2022 – 2024**

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile  
Dott. Pasquale Bartolomeo

## **PREMESSA**

In base al disposto del comma dell'art. 10 "Piano della Performance e Relazione sulla performance" del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, nel testo modificato dal D.lgs del 25 maggio 2017, n.74, il Piano della Performance è il "documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Il Piano è frutto di una procedura concertata di individuazione e definizione di obiettivi particolarmente strategici per l'attuazione di quanto previsto nelle linee programmatiche di mandato, che ha visto coinvolti i Responsabili di Area.

Il Piano ha una struttura molto semplice, in quanto contiene gli obiettivi da raggiungere, nonché gli indicatori generali alla luce dei quali sarà possibile, al termine dell'esercizio finanziario di riferimento, verificare i risultati conseguiti dal Comune nel suo complesso.

## **1. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il D.lgs n. 150/2009 "c.d. Decreto Brunetta", modificato dal D.lgs n. 74/2017, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità ivi indicate e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

Prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa e stabilisce che la misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il citato decreto, per facilitare questo passaggio, introduce il c.d. "Ciclo di gestione della performance", sinteticamente di seguito descritto e articolato nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
3. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
4. rendicontazione dei risultati.

### **1.1. 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.

L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche"(n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del D.lgs n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art.8 del Decreto.

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 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 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.

Tutto ciò premesso, si ritiene opportuno individuare i seguenti obiettivi che riguarderanno tutta la struttura comunale:

- ✓ permanenza del Comune nella fascia di Ente virtuoso, ossia al di sotto del primo "valore soglia" di 29,50% di cui all'art. 4, comma 1 - Tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- ✓ 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 2023/2025;
- ✓ rispetto degli equilibri di Bilancio, comprese le variazioni;
- ✓ rispetto dei termini di approvazione del Rendiconto della gestione 2022;
- ✓ tempi dei pagamenti annuali inferiori ai 30 giorni, come rilevati dall'indicatore di tempestività di pagamenti riferito all'esercizio 2022;
- ✓ mancata richiesta di attivazione dell'intervento del Segretario comunale (potere sostitutivo), ai sensi dell'art.2, comma 9 quater, della Legge n.241/1990.

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.

## **1.2. Collegamento con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione**

A decorrere dal 2017, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs n. 97/2016, l'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 dispone che l'organo di indirizzo definisce gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" quale "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC".

Nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati considerati gli adempimenti cui le amministrazioni pubbliche sono tenute in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità, con particolare riferimento all'attuazione delle misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato dell'Ente e a contrastare i fenomeni di corruzione, come previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 11.04.2022, esecutiva ai sensi di legge.

## **2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il "Ciclo di gestione della performance" si compone dei seguenti documenti ed è così strutturato:

A. Il Documento Unico di Programmazione (DUP). Il (DUP) 2022/2024 e il Bilancio di previsione 2022/2024 sono stati approvati.

B. Piano della performance/Piano degli obiettivi. Contiene l'individuazione degli obiettivi gestionali. Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivo individuale) o dipendenti anche delle diverse Aree (Obiettivi trasversali). Ogni obiettivo di performance individuale è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e assegnate ad ogni Area e nell'ambito delle eventuali risorse finanziarie assegnate.

C. La misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale è effettuata annualmente tenendo conto della realizzazione degli obiettivi.

D. Il riconoscimento e l'erogazione dei sistemi premianti è commisurato ai risultati complessivamente raggiunti, secondo le modalità e i criteri stabiliti.

E. I risultati raggiunti sono rendicontati, in forma aggregata e anonima, e pubblicati annualmente nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance".

## **3. 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 2022-2024, approvato con delibera di consiglio comunale n. 12 del 30.05.2022, esecutiva ai sensi di legge.

### **2) SEZIONE II - IL PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Questa sezione è dedicata all'assegnazione degli obiettivi gestionali.

La struttura organizzativa del Comune, tenuto conto dell'assenza di figure professionali ascrivibili alla categoria D, è la seguente:

- Area Amministrativa Contabile -categoria C;
- Area Tecnica - Vigilanza -categoria C;

SEZIONE II – IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

<p>AREA Amministrativa, Contabile, Tecnica            Obiettivo comune alle tre Aree - assegnato per il triennio 2022/2024</p> <p>Il presente obiettivo costituisce misura del PTPTC 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 29 del 11.04.2022</p>	
Obiettivo n. 1	Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione.
Descrizione dell'obiettivo	L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012 prevede: "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico – gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".
Valori attesi	L'obiettivo prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della corruzione, all'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".
Indicatore di valutazione	Adempimento delle prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione del triennio 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 29 del 11.04.2022, esecutiva ai sensi di legge.
Peso	34%
Punteggio	34%

<p style="text-align: center;">AREA Amministrativa, Contabile, Tecnica            Obiettivo comune alle tre Aree - assegnato per il triennio 2022/2024</p> <p style="text-align: center;">Il presente obiettivo costituisce misura del PTPTC 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 29 del 11.04.2022</p>	
Obiettivo n. 2	Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli obblighi di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni
Descrizione dell'obiettivo	Adempimento delle prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione del triennio 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 29 del 11.04.2022, esecutiva ai sensi di legge.
Valori attesi	Il presente obiettivo riguarda l'obbligo di pubblicazione in capo ai Responsabili di Area dei dati, documenti e informazioni in Amministrazione trasparente, nel rispetto dei termini previsti.
Indicatore di valutazione	Pubblicazione nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" di atti, dati e/o informazioni di competenza di ciascuna Area o servizio, nel rispetto dei termini previsti.
Peso	33%
Punteggio	33%

SEZIONE II – IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

<p>AREA: Amministrativa                      Obiettivo individuale assegnato al Responsabile per l'anno 2022</p>	
Obiettivo n. 3	Accesso civico e richieste di altri Enti.
Descrizione dell'obiettivo	Adempimento che consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse qualificato (Art. 5, D.Lgs. 33/2013).
Valori attesi	Il presente obiettivo riguarda gli obblighi previsti dalla normativa succitata nel rispetto dei termini previsti.
Indicatore di Valutazione	Pubblicazione nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" di atti, dati e/o informazioni di competenza nel rispetto dei termini previsti.
Peso	33%
Punteggio	33%

SEZIONE II – IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

<p>AREA: Contabile</p> <p>Obiettivo individuale assegnato al Responsabile per l'anno 2022</p>	
Obiettivo n. 3	Verifica bimestrale dei flussi di cassa.
Descrizione dell'obiettivo	Verifica bimestrale ordinaria di cassa, rispetto a quella prevista dal c.1 dell'art. 223 del TUEL, che stabilisce quanto segue: "L'organo di revisione economico-finanziaria dell'ente provvede con cadenza trimestrale alla verifica ordinaria di cassa, alla verifica della gestione del servizio di tesoreria e di quello degli altri agenti contabili di cui all'articolo 233."
Valori attesi	Il presente obiettivo riguarda la correttezza della gestione contabile dell'ente.
Indicatore di Valutazione	Verifica della redazione del relativo Verbale.
Peso	33%
Punteggio	33%

SEZIONE II – IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

<p>AREA: Tecnica                      Obiettivo individuale assegnato al Responsabile per l'anno 2022</p>	
Obiettivo n. 3	Attuazione del piano annuale opere pubbliche.
Descrizione dell'obiettivo	Obbligo di attuazione di quanto previsto dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 50/2016 e ss.mm.ii.
Valori attesi	Il presente obiettivo riguarda il rispetto del cronoprogramma delle opere pubbliche in conformità agli atti programmatori dell' Ente.
Indicatore di Valutazione	Stato di attuazione realizzazione delle opere.
Peso	33%
Punteggio	33%