

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.

Relazioni funzionamento Sistema

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l’OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della 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.

Relazioni funzionamento Sistema

La relazione sulla funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Scadenza prevista per la trasmissione: entro il 30 aprile dell'anno successivo

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 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 2023/2025;
- ☐ 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;
- ☐ Valorizzazione del Parco Museale Scenografico con affidamento definitivo della gestione.

☐ 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 Responsabili 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 2023-2025.

2) SEZIONE II - IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

Questa sezione è dedicata all'assegnazione degli obiettivi gestionali da valutare secondo il Regolamento del Sistema di

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 2023/2025	✓ Attuazione misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023	✓ Svolgimento delle attività di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025	100%	30	
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Segretario Comunale -

OBST. 2 - Contrattazione Decentrata integrativa anno 2023

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Contrattazione Decentrata integrativa anno 2023	✓ Avvio e conclusione delle trattative entro il 31/12/2023	✓ 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.

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
Ob. 1.1 Avvisi IMU	✓ Recupero evasione	✓ Gestione Avvisi IMU 2017 già Notificati ✓ Emissione Avvisi IMU 2018 dopo bonifica dati	✓ 100%	25	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

OBST. 2 - Recupero introiti sanzioni amministrative dopo notifica ordinanza-ingiunzione	OUTCOME
--	---------

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1	✓ Recupero sanzioni amministrative emesse dall'Ufficio di Vigilanza della Polizia Locale	✓ Emissione Ruolo Coattivo	100%	10	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore Finanziario – Dott. Francesco Mangano

OBST. 3 – Contrattazione decentrata

OUTCOME

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO.3.1	✓ Predisposizione Fondo accessorio 2023 secondo il nuovo CCNL 2019-2021	✓ Accordo sindacale sul Fondo accessorio 2023 secondo il nuovo CCNL 2019-2021 ✓ Redazione Fondo accessorio 2023 secondo il nuovo CCNL 2019-2021	100% 80%	15	

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

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	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 2023/2025	✓ 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 – Conseguimento 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 2023/2025

OUTCOME

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

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 1.1 Approvazione Piano Triennale per l'informatizzazione della PA 2023/2025 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%	25	
		✓ Predisposizione atti	70%		

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI

Settore AMMINISTRATIVO – Dott. Claudio Ruvo

OBST. 2 – Nuovo Regolamento Polizia Mortuaria

OUTCOME

Migliorare l'efficientamento dei servizi cimiteriali

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 2.1 Approvazione Nuovo Regolamento di Polizia Mortuaria	✓ Approvazione Nuovo Regolamento di Polizia Mortuaria	✓ Approvazione Nuovo Regolamento di Polizia Mortuaria in C.C. ✓ Predisposizione Nuovo Regolamento di Polizia Mortuaria	100% 90%	15	

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

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 3.1 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

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	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 2021/2023	✓ 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 – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	

PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio Massimo 60 punti

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

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

<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>	<i>RISULTATI</i>	<i>INDICATORI</i>	<i>TARGET</i>	<i>PESO</i>	ESITO DELLA MISURAZIONE
ObO. 1.1 Affidamento incarichi di progettazione	✓ L’obiettivo mira all’affidamento di incarichi di progettazione dei seguenti lavori: -Palestra Scuola Media	✓ Affidamento Incarichi di progettazione	100%	20	
	- messa in sicurezza viabilità Località Peschiera	✓ Predisposizione atti	80%		

	a Località Sant'Angelo - Illuminazione artistica Parco Museale scenografico				
NOTE da parte dell'OIV					

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

OBST.2 – Affidamento e realizzazione Lavori 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. 2.1 Affidamento e realizzazione lavori previsti dal PEG	✓ L’obiettivo mira all’affidamento dei seguenti lavori: - messa in sicurezza viabilità Località Peschiera a Località Sant’Angelo - Illuminazione artistica Parco Museale scenografico	✓ Consegna dei lavori ✓ Affidamento dei Lavori	100% 80%	20	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
Settore TECNICO – Arch. Tonino D’Onofrio

OBST.3 – Affidamento Gestione definitiva del Parco Museale Scenografico

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
ObO. 3.1 Affidamento Gestione definitiva del Parco Museale Scenografico	✓ Affidamento Gestione definitiva del Parco Museale Scenografico	✓ Affidamento gestione	100%	10	

NOTE da parte dell'OIV

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
 Settore Tecnico – Arch. Tonino D’Onofrio

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
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 2023/2025	✓ 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 – Conseguimento degli obiettivi	60	
Competenze organizzative e manageriali	40	
Somma	100	