



REGISTRO GENERALE N. 218

Napoli, 1° aprile 2025

DETERMINAZIONE

Oggetto: Settore “Contabile”. Assegnazione obiettivi al personale assegnato (funzionari ed istruttori).

IL DIRIGENTE DEL SETTORE CONTABILE

Premesso che

- a. con Decreto 24 febbraio 2025, n. 9, il Presidente ha assegnato gli obiettivi strategici alla Direzione Generale;
- b. con deliberazione 26 marzo 2025, n. 4, avente ad oggetto il “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2025-2027*”, il Comitato Esecutivo ha definito gli obiettivi assegnati ai diversi Settori in coerenza con gli indirizzi e le finalità fissate nel Documento Unico di programmazione DUP 2025-2027 (*approvato dal Comitato Esecutivo con deliberazione CE 26 luglio 2024, n. 34*) e con gli atti di nomina relativi al personale dirigenziale ed alle responsabilità attribuite al personale di comparto;
- c. il Piano degli Obiettivi costituisce parte integrante e sostanziale del Piano della Performance dell’anno 2025, con opportuna coerenza alle competenze assegnate ai Dirigenti, ai titolari di Elevate Qualificazioni, agli assegnatari di specifiche responsabilità nonché agli altri funzionari e dipendenti.

Premesso altresì che

- a. con deliberazione 18 dicembre 2024, n. 62, il Comitato Esecutivo ha approvato il Bilancio di previsione 2025-2027;
- b. con Decreto presidenziale 9 gennaio 2025, n. 2, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2025÷2027.

Dato atto che

- a. con l’introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per effetto dell’art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), pur restando obbligatorio, risulta svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Infatti, l’art. 1, comma 4, del DPR n. 81/2022 (*che individua i contenuti del PIAO*), sopprime il terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) il quale prevedeva che “[...] *Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione*”;
- b. pertanto, il Piano della performance non è approvato con atto separato ma costituisce parte integrante del PIAO;

- c. il ciclo di gestione e il Piano della performance, in attuazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 150/2009, sono disciplinati dal Capo II del vigente *“Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi”* (dall’art. 20 all’art. 29) approvato dal Comitato Esecutivo con la deliberazione 25 marzo 2024, n. 7;
- d. le premialità derivanti dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi sono erogate a seguito dell’approvazione, da parte del Comitato Esecutivo, della *“Relazione sulla Performance”*, successivamente validata dal Nucleo di Valutazione;
- e. le misure di prevenzione e trasparenza riportate nella sottosezione *«Rischi corruttivi e trasparenza»* del PIAO (come previste dal PTPCT 2025/2027) al pari degli obblighi formativi costituiscono obiettivi trasversali per tutte le strutture organizzative dell’Ente per come e per quanto riportati nelle schede di valutazione.

Considerato che

- a. il Piano della performance è un documento di programmazione introdotto e disciplinato dal D. Lgs. n. 150/2009 nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la Performance dell’Ente e del personale;
- b. la performance costituisce un complesso di risultati quali la produttività, l’efficienza, l’efficacia, l’economicità, l’applicazione e l’acquisizione di competenze. Essa tende al miglioramento della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali;
- c. la performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall’Ente;
- d. la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato;
- e. tra gli obiettivi assumono particolare rilievo gli adempimenti ai quali la pubblica amministrazione deve provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell’integrità e di lotta alla corruzione e all’illegalità, che sono finalizzate a rendere più trasparente l’operato dell’Ente ed a contrastare i fenomeni di corruzione e di illegalità.

Considerato altresì che

- a. il Piano delle performance costituisce la risultante degli indirizzi strategici e degli obiettivi operativi (PdO);
- b. il documento esplicita gli obiettivi dell’Ente e, successivamente, attraverso la *“Relazione sulla performance”*, consente di appurare e far conoscere i risultati ottenuti;
- c. la Relazione citata, pertanto, consente ai cittadini e a tutti gli stakeholders di avere cognizione degli obiettivi che l’Ente si è dato e di quelli effettivamente raggiunti;
- d. il Piano e la Relazione, inoltre, costituiscono i presupposti indispensabili per erogare gli incentivi economici.

Considerato anche che

- a. la legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15, ha previsto (art. 15-bis, comma 7, lettera b) che il Direttore Generale adotta il programma annuale delle attività dell’Ente;

- b. il succitato documento costituisce lo strumento principale di programmazione delle attività dell'Ente. Da esso discendono tutti i piani e i programmi operativi che devono caratterizzare la gestione tecnica ed amministrativa;
- c. il PdO - per la parte di competenza del Settore "Contabile" - redatto in coerenza con il Programma annuale delle attività, consentirà la valutazione annuale dei funzionari, degli istruttori e degli altri dipendenti del Settore con la conseguente attribuzione dei premi collegati alla Performance, secondo il sistema di valutazione vigente;
- d. la "Relazione sulla performance" opera la verifica dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati e costituisce il presupposto per l'erogazione delle premialità e le premialità sono erogate in funzione delle valutazioni delle Performance;
- e. la misurazione e valutazione della Performance del Direttore Generale e dei Dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione mentre la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ), di funzionari, istruttori e del restante personale è effettuata dal Direttore Generale e dai Dirigenti di Settore;
- f. il Nucleo di Valutazione, oltre i compiti specificamente attribuiti, è chiamato ad esprimersi sulla coerenza complessiva delle valutazioni;
- g. la valutazione del personale viene effettuata annualmente a partire dall'acquisizione di relazioni e schede che costituiscono strumenti di rendicontazione sulle attività svolte e sui principali obiettivi conseguiti;
- h. tali strumenti sono propedeutici alla compilazione di schede di valutazione e la rendicontazione dei progetti strategici eventualmente agli stessi assegnati.

Ricordato che

- a. le schede di valutazione sono acquisite a seguito della presa visione dei dipendenti valutati;
- b. le valutazioni, una volta definite, devono essere sottoscritte dal valutato;
- c. le attività di valutazione operate dai Dirigenti sono compiute, oltreché sulla base delle relazioni pervenute, anche ad esito, qualora ritenuti opportuni e indispensabili, di eventuali incontri e colloqui individuali e di riscontri oggettivi acquisiti sui principali risultati raggiunti;
- d. il dipendente (*titolare o meno di E.Q.*) qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta potrà esporre al Dirigente di Settore le proprie osservazioni/giustificazioni ad esito delle quali il Dirigente potrà procedere o con la conferma o con la revisione del precedente giudizio.

Preso atto che

- a. gli obiettivi devono essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto all'attività istituzionale dell'Ente;
 - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - tali da determinare un significativo miglioramento della Performance o di mantenimento di standards elevati di servizio;
 - riferibili ad un arco temporale determinato;
 - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

- b. gli obiettivi possono essere:
- di funzionamento del servizio o di attuazione puntuale di normative che evidenzino comunque l'eliminazione o la riduzione di problemi o criticità;
 - di efficienza, collegati allo snellimento delle procedure e riduzione degli sprechi anche a carattere di economicità oppure obiettivi di efficacia interna o di efficacia esterna con riferimento al miglioramento della risposta a domanda proveniente sia dall'interno che dall'utenza esterna;
 - di qualità che richiedono innovazione ed iniziativa, la costituzione di nuovi servizi o nuove attività;
 - di miglioramento oppure di mantenimento e consolidamento di risultati già acquisiti. Deve trattarsi di attività misurabili e valutabili, tali da consentire una verifica del risultato e del merito per ciascun dirigente/dipendente ai fini dell'erogazione della produttività;
- c. con la determinazione 7 marzo 2025, n. 156, il Direttore Generale ha provveduto all'approvazione del Piano degli Obiettivi (PdO) ed assegnato a ciascun Dirigente di Settore i relativi obiettivi.

Ritenuto, per quanto sopra esposto, che occorre, pertanto, individuare gli obiettivi da attribuire al personale impegnato nel Settore "Contabile", assegnato con la determinazione del Direttore Generale 16 aprile 2024, n. 219, relativamente ai quali va precisato che:

- il numero degli obiettivi non costituisce elemento di valutazione;
- il livello di realizzazione degli obiettivi assume rilievo significativo ai fini della valutazione;
- qualora, nel corso dell'anno, anche su segnalazione del dipendente, viene verificato che un obiettivo non risulta realizzabile, con adeguata motivazione, si può provvedere ad indicarne altri;
- il dipendente valutato qualora, al termine dell'anno di competenza, dimostri che il mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo è dovuto a cause oggettive, dettagliatamente documentate, non dipendenti dalla sua volontà, il Dirigente - in fase di valutazione finale - dovrà tener conto di tale situazione sempre che ciò sia stato tempestivamente comunicato.

Visti:

- a. il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss. mm. e ii.;
- b. il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ii.;
- c. la legge 5 giugno 2003, n. 131;
- d. il D. L. 7 marzo 2005, n. 82;
- e. il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss. mm. ii.;
- f. il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii.;
- g. la legge 6 novembre 2012 n. 190 e ss. mm. ii.;
- h. il D. Lgs. 8 marzo 2013, n. 39;
- i. il D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- j. la legge 7 agosto 2015 n. 124 e ss. mm. ii.;
- k. il D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124;

- l. la legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss. mm. ii.;
- m. le direttive ministeriali e del Presidente del Consiglio in materia di pari opportunità;
- n. la deliberazione ANAC 13 novembre 2019 n. 1064 e gli orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2 febbraio 2022;
- o. il D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- p. il D. L. 30 dicembre 2021, n. 228;
- q. il D. L. 30 aprile 2022, n. 36;
- r. il D. L. 24 marzo 2022, n. 24;
- s. la legge regionale 2 dicembre 2015 n. 15 e ss. mm. ii.;
- t. il vigente “Regolamento per l’ordinamento degli Uffici e dei Servizi”;
- u. il vigente Statuto dell’Ente.

D E T E R M I N A

1. la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di assegnare, per l’intero anno 2025, gli obiettivi operativi al personale del Settore “Contabile” come di seguito riportati:

<i>All’istruttore, nell’ambito delle attività di competenza, sono assegnati i seguenti obiettivi:</i>	
Anna Pina Giusy Mele	sviluppo dei cedolini paga del personale dipendente e predisposizione della determinazione di liquidazione entro il giorno 20 del mese di riferimento
	monitoraggio del fondo per la contrattazione decentrata del personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale (n. 11 report)
	registrazione nel conto del patrimonio dei beni acquisiti nel termine di 20 gg. dalla liquidazione della fattura
	elaborazione delle attestazioni e delle certificazioni di stipendi e similari entro 10 gg. dalla ricezione della relativa istanza
	svolgimento dell’attività formativa in rispetto quali-quantitativo delle previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)
	svolgimento dell’attività amministrativa in coerenza con le prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Report trimestrali (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)

<i>All’istruttore, nell’ambito delle attività di competenza, sono assegnati i seguenti obiettivi:</i>	
Luigi Schettino	completamento, entro il 31 dicembre 2025, dell’inventario dei beni mobili con catalogazione tramite targhetta identificativa ed assegnazione ai consegnatari
	predisposizione delle determine di liquidazione relative alle utenze (energia elettrica, acqua, fonia e dati) e alla locazione degli immobili entro 15 giorni dalla ricezione della fattura elettronica
	elaborazione e trasmissione DMA e UNIEMENS (ON/OFF)
	svolgimento dell’attività formativa in rispetto quali-quantitativo delle previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)
	svolgimento dell’attività amministrativa in coerenza con le prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Report trimestrali (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)

Alla funzionaria, nell'ambito delle attività attribuite (comprehensive delle "Specifiche responsabilità"), sono assegnati i seguenti obiettivi:

Rosa Cuomo	predisposizione delle determinine di impegno di spesa per gli incarichi conferiti, entro 10 gg. dalla ricezione della documentazione propedeutica,
	predisposizione dei provvedimenti di aggiornamento semestrale dell'elenco di collaudatori e dei verificatori (ON/OFF)
	predisposizione dei provvedimenti di aggiornamento semestrale dell'albo per il conferimento degli incarichi legali (ON/OFF)
	predisposizione dei provvedimenti di liquidazione di rimborso delle missioni dei dipendenti entro 20 gg. dalla ricezione delle istanze di rimborso
	predisposizione, entro il 30 settembre 2025, di proposta di Regolamento per il patrocinio legale
	svolgimento dell'attività formativa in rispetto quali-quantitativo delle previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)
	svolgimento dell'attività amministrativa in coerenza con le prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Report trimestrali (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)

Al funzionario, nell'ambito delle attività attribuite (comprehensive delle "Specifiche responsabilità"), sono assegnati i seguenti obiettivi:

Giuseppe Giannetti	registrazione nelle scritture contabili dei provvedimenti di accertamento delle entrate/impegno di spesa, nel termine di 5 gg. dalla ricezione delle relative determinazioni dirigenziali
	emissione degli ordinativi di pagamento entro 3 gg. dalla ricezione della determina dirigenziale di liquidazione della spesa
	emissione degli ordinativi di incasso entro 5 gg. dalla trasmissione del provvisorio d'entrata da parte del Tesoriere (regolarizzazione PRE);
	report trimestrale sullo stato di accertamento/incasso delle entrate iscritte a residui e previste a competenza (n. 4 report)
	aggiornamento trimestrale e annuale dell'indicatore di tempestività dei pagamenti nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale entro 20 giorni dalla scadenza del trimestre e dell'annualità (n. 4 aggiornamenti)
	elaborazione del piano annuale dei flussi di cassa entro il 28 febbraio ed aggiornamento trimestrale entro 15 giorni dalla scadenza del trimestre (ON/OFF)
	questionario ISTAT, inerente la rilevazione di Informazioni, Dati e Documenti necessari alla Classificazione di Unità Economiche nei settori istituzionali stabiliti dal Sistema Europeo dei Conti 2010 (SEC 2010) – Anno 2024 (ON/OFF)
	Sistema Conti Pubblici Territoriali - Rilevazione dati contabili - Annualità 2024 – adempimenti consequenziali a seguito del ricevimento di apposita comunicazione della Regione Campania e nei tempi di scadenza indicati nella comunicazione stessa (ON/OFF)
	svolgimento dell'attività formativa in rispetto quali-quantitativo delle previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)
	svolgimento dell'attività amministrativa in coerenza con le prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Report trimestrali (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)

<i>Alla funzionaria, nell'ambito delle attività attribuite (comprehensive delle "Specifiche responsabilità"), sono assegnati i seguenti obiettivi:</i>	
Elisabetta Pallante	invio, nei termini di legge, degli atti e dei provvedimenti alle piattaforme pubbliche di Formez per il Censimento auto, al Dipartimento funzione pubblica per il PIAO, al Ministero dell'Economie e Finanze per immobili e partecipazioni, alla Corte dei Conti per SIRECO (ON/OFF)
	entro il 31 luglio 2025, avvio dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive rese per le procedure di affidamento di cui al D. Lgs. n. 36/2023;
	predisposizione degli atti per la costituzione di elenchi di operatori economici per le principali tipologie di forniture di beni e servizi d'interesse per l'Ente Idrico Campano (ON/OFF)
	rilascio delle dichiarazioni di assenza di cause di conflitto di interessi ed obblighi di astensione per l'affidamento di forniture di beni e servizi nella qualità di Responsabile Unico di Progetto (R.U.P.) (ON/OFF);
	predisposizione documentazione per il recupero delle spese di funzionamento non ancora versate dai Comuni fino al 2024 (ON/OFF)
	svolgimento dell'attività formativa in rispetto quali-quantitativo delle previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)
	svolgimento dell'attività amministrativa in coerenza con le prescrizioni del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Report trimestrali (n. 4 report trimestrali entro il 5 del mese successivo al trimestre)

3. l'efficacia temporale dell'atto è omogeneamente correlata ai provvedimenti aventi medesime finalità adottati per assegnare gli obiettivi alla Direzione Generale ed ai Dirigenti di Settore. Sono state previste, comunque, verifiche e misurazioni, ai fini della Performance, del periodo dell'anno 2025 precedente al presente provvedimento ;
4. di inviare il presente provvedimento al Presidente, al Direttore Generale, al Nucleo di Valutazione, al personale interessato ed alla RSU;
5. di procedere alla pubblicazione della presente determinazione, oltre che all'Albo pretorio on-line dell'Ente, nella sezione *"Amministrazione Trasparente"* con le seguenti modalità:
 - all'interno della sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione di primo livello *"Disposizioni generali"*, sottosezione di secondo livello *"Atti generali"*;
 - nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione di primo livello *"Personale"*, sottosezione di secondo livello *"Dotazione organica"*;
 - nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione di primo livello *"Performance"*, sottosezione di secondo livello *"Piano della Performance"*;
 - nella sezione *"Amministrazione trasparente"* sottosezione di primo livello *"Altri contenuti"*, sottosezione di secondo livello *"Prevenzione della corruzione"*;
 - nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sottosezione di primo livello *"Altri contenuti"*, sottosezione di secondo livello *"Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"*.

Dr. Carlo Spano