



COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

*RELAZIONE SULLA
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2016*

PREMESSA

La legge delega 4 marzo 2009 n.15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 hanno introdotto, in sostituzione del vecchio concetto di produttività individuale e collettiva, la nuova nozione di performance organizzativa ed individuale.

L'introduzione nella Pubblica amministrazione del concetto di performance, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici, richiede che da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, si passi alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica.

L'articolo 7 del D. Lgs. 150/2009, di seguito "Decreto", ha così stabilito che le pubbliche amministrazioni devono valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, per il seguito anche "Sistema".

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 dello stesso Decreto.

Con deliberazione n. 2 del 31.01.2014, la Giunta del Comune di Patù ha adottato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

Con deliberazione n. 27 del 15/04/2013 la Giunta del Comune di Patù ha adottato il Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione.

Successivamente con decreto n.7/2013 è stato nominato il Nucleo di Valutazione, così composto:

Dott.ssa Esmeralda NARDELLI	PRESIDENTE
Dott. Flavio Maria ROSETO	COMPONENTE

Con Decreto n. 11/2016 è stato rinnovato per tre anni l'incarico di componente esterno del Nucleo di Valutazione della Performance a favore del dott. Roseto Flavio Maria nato a Bagnolo del Salento il 2.07.1969 e residente a Maglie in via Galati n°47/a.

Con Deliberazione n. 39 del 31/03/2017 la Giunta del Comune di Patù ha proceduto alla modifica dell'articolo 2 del regolamento citato, al fine di sostituire il nucleo di valutazione con un organismo monocratico di valutazione, in linea con i più recenti orientamenti normativi.

Obiettivo prioritario del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance è innescare un processo di miglioramento continuo della azione amministrativa mediante la valorizzazione del

personale che passa attraverso un effettivo riconoscimento di premi in relazione al merito dimostrato.

Il Sistema adottato definisce, quindi, innanzitutto, i tempi ed i criteri per la misurazione e la valutazione della performance individuale e della performance organizzativa dell'Ente, considerando la prima come parte della seconda.

La performance individuale, infatti, misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione, mentre la performance organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

Ad esercizio ormai concluso, avvenuta da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa la rendicontazione delle attività svolte, lo scrivente N. di V. ha effettuato la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, ha verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di settore (P.O.) e predisposto la presente relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati; è stata, inoltre, effettuata la valutazione dei responsabili di settore da proporre al Sindaco.

Non si può preliminarmente non sottolineare che la nuova metodologia, come si vedrà nei paragrafi seguenti, non trova ancora piena applicazione.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Sistema adottato dal Comune di Patù prevede la valutazione della performance organizzativa attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali.

Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sono definiti annualmente nel PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e nel PDO (Piano Dettagliato degli Obiettivi) sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.

Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009.

In particolare essi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

Gli obiettivi sono proposti dai competenti Assessori di concerto con i relativi responsabili di posizione organizzativa, entro il 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di esercizio di competenza e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa, fattore capacità di proposta. Essi sono dal Segretario Generale coordinati e raccolti in un unico documento entro il mese di febbraio. Il Nucleo di Valutazione, congiuntamente ai titolari di posizione organizzativa, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale. Il Nucleo di Valutazione provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta.

Entro il 30 settembre dell'anno, di norma, gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Nucleo di Valutazione. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa, lo stesso obiettivo non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di Valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- nella misura del 60% per i risultati raggiunti (PARTE I);
- nella misura del 20 % per i comportamenti manageriali (PARTE II);
- nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate (PARTE III);
- nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori (PARTE IV)

Valutazione dei risultati

Ad ogni responsabile di settore (P.O.) devono essere assegnati un certo numero di obiettivi individuali, che costituiscono anche l'obiettivo di performance relativo all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, di cui uno strategico e/o trasversale del PDO, con i relativi indicatori di risultato.

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione dei risultati deve essere ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito.

Ad esercizio concluso, le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal N. di V. sulla base delle rendicontazioni prodotte, secondo la scala di valori fissata dal Sistema.

Con deliberazione G.C. n. 17/2016, sono stati assegnati a ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa, accanto ad una serie di obiettivi di mantenimento, un certo numero di obiettivi

specifici o di miglioramento, con il relativo peso, da assoggettare, in questa sede, a valutazione, in corrispondenza dei quali sono stati individuati specifici indicatori di risultato e/o temporali.

Gli obiettivi di mantenimento, invece, rappresentano obiettivi di ordinaria amministrazione, previsti da esplicite disposizioni normative e/o regolamentari, che costituiscono veri e propri adempimenti collegati allo svolgimento delle funzioni attribuite.

Tanto premesso, ad esercizio concluso, sono pervenute le relazioni dei Responsabili di P.O. sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati che consentono le seguenti valutazioni.

Si riportano, di seguito, per ciascun Settore, gli obiettivi assegnati con il PDO, con il relativo peso ed in forma sintetica il grado di realizzazione degli stessi quale risulta dalle relazioni prodotte e da ogni altra informazione acquisita.

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2016

(Approvato con delibera di G.C. n. 76 del 10.11.2016)

AREA AMMINISTRATIVA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività e azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Servizi Sociali	Potenziamento servizi sociali	Concessione contributo economico una tantum per integrazione al reddito	n. istanze pervenute/ n. contributi concessi	10
Responsabile	Statuto comunale	Adeguamento dello Statuto alle numerose modifiche legislative intervenute dopo la sua approvazione	Consegna bozza entro il 31.12.2016	10
Responsabile	Riqualificazione dell'azione amministrativa attraverso la rivisitazione dei regolamenti comunali	Adeguamento del Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale alle numerose modifiche legislative intervenute a far data dalla sua approvazione	Consegna bozza entro il 31.12.2016	10
Servizi Sociali	Bonus elettrico e gas	Istruttoria e Rilascio del bonus elettrico e gas tramite il portale SGATE	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5
Cultura	Potenziamento rapporti con terzo settore	Aggiornamento albo delle associazioni	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	5
Servizi scolastici e culturali	Attuazione Piano diritto allo studio	Fornitura libri di testo	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5
Servizi Sociali	Esenzioni ticket	Rilascio delle esenzioni ticket per conto della ASL	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	5
Anagrafe - elettorale	Elezioni amministrative e referendum	Garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali pur	Rispetto tempistica di legge	10

		nella situazione di carenza di personale		
Servizi scolastici e culturali	Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Gara per Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Entro inizio anno scolastico	15
Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"	Collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C. e redazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"	Rispetto tempistica di legge	15
Protocollo	Aggiornamento metodologia a seguito dell'introduzione del CAD	Attività di regolare protocollazione degli atti in entrata e uscita conformemente alle vigenti normative di legge	31.12.2016	10

AREA POLIZIA MUNICIPALE

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Polizia Municipale	Sistemazione arredo urbano	Sistemazione della segnaletica verticale e orizzontale del centro storico e centro abitato di Patù e Marine.	Entro 31.12.2016	15
Polizia Municipale	Messa in sicurezza Piazza Indipendenza	Realizzazione area pedonale, installazione di fioriere per un centro fruibile, dedicato alle famiglie, all'incontro e alla società.	Entro 31.12.2016	15
Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C.	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15
Polizia Municipale	Incremento entrate comunali	Emissione pre - ruolo per la riscossione di proventi da sanzioni codice della strada e da sanzioni amministrative anno 2015.	31.12.2016	15
Polizia Municipale	Sicurezza e prevenzione sul territorio	Assicurare vigilanza e controllo durante lo svolgimento delle numerose manifestazioni che si organizzano sul territorio comunale nell'arco dell'anno predisponendo le relative Autorizzazioni.	31.12.2016	15
Polizia Municipale	Prevenzione sinistri stradali	Immediata segnalazione all'ufficio tecnico di	Immediato	10

		situazioni di pericolo lungo le strade comunali onde scongiurare il verificarsi o il ripetersi di sinistri a danno di veicoli o pedoni.		
Polizia Amministrativa e Giudiziaria	Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	Ordinanze di provvedimenti di viabilità e limitazioni al traffico. Servizi di prevenzione e sicurezza stradale. Atti di Notifica e di indagine su delega dell'Autorità Giudiziaria.	31.12.2016	15

AREA TECNICA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Lavori pubblici	Interventi di manutenzione straordinaria strade	Affidamento lavori di manutenzione straordinaria delle strade più dissestate per un importo € 20.000,00 con procedura di affidamento diretto	09/05/2016	10
Lavori pubblici	Ristrutturazione della Scuola dell'Infanzia	Realizzazione dei lavori di ristrutturazione e adeguamento a norma dell'edificio della Scuola dell'infanzia in via Pascoli	In fase di ultimazione	10
Lavori pubblici	Attivazione impianto idrico presso Area Pubblica via Prov.le Patù – San Gregorio	Attivazione sistema di irrigazione presso l'area sistemata a verde pubblico nei pressi della vasca terminale dell'impianto di fognatura bianca	30/09/2016	10
Lavori pubblici	Lavori di risanamento e restauro della chiesa rupestre Madonna di Vereto	Realizzazione dei lavori di risanamento e restauro della chiesa rupestre Madonna di Vereto in località Vereto	In fase di ultimazione	10
Lavori pubblici	Gestione del centro polifunzionale per immigrati, in Piazza Indipendenza,	Bando per la gestione del centro polifunzionale per immigrati, in Piazza Indipendenza, volto all'inserimento sociale e lavorativo degli immigrati regolari dei comuni dell'ambito territoriale di Gagliano del Capo.	30/11/2016	20
Manutenzioni	Affidamento gestione impianto di pubblica illuminazione	Affidamento a terzi della gestione e manutenzione dell'impianto di pubblica illuminazione	30/09/2016	15
Manutenzioni / patrimonio	Inventario dei beni dell'Ente locale	Ricognizione dei beni immobili comunali e formazione dell'inventario dei beni dell'Ente Locale	30/07/2016	10

Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C.	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15
--------------	--	---	--	----

AREA FINANZIARIA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Tributi	Recupero evasione tributaria	Attività di recupero dell'evasione tributaria, con particolare riferimento ai tributi imu e tarsu/tari, previa analisi dei dati disponibili su archivi dell'ufficio del Territorio, dell'agenzia delle entrate e delle utenze private attivate dai singoli soggetti, al fine di identificare i possibili evasori e ripartire equamente il carico tributario tra i soggetti passivi possessori/detentori di immobili nel comune di Patù. Gestione rapporti di collaborazione con i contribuenti.	entro termine di approvazione del bilancio di previsione quantificazione dello stanziamento di entrata. Entro il 31/12/2016 notifica degli avvisi di accertamento	20
Servizi finanziari	Bando per la nuova convenzione di Tesoreria	Pubblicazione bando per l'affidamento del nuovo servizio di tesoreria comunale da impostare in modalità esclusivamente informatica, al fine dell'eliminazione del cartaceo e la riduzione dei costi di funzionamento.	Entro 31/12/2016 individuazione del nuovo tesoriere	20
Servizi finanziari	Avvio e gestione della nuova contabilità armonizzata a regime	Avvio e gestione del bilancio secondo le regole della nuova contabilità armonizzata con decorrenza 1/1/2016. Ricodifica dei conti di bilancio secondo il nuovo piano dei conti armonizzato e gestione della spesa per macroaggregati. Supporto agli uffici dell'ente nella gestione della spesa e dell'entrata di propria competenza secondo i nuovi principi contabili	Tutto il corso dell'anno	15
Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C.	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15

Servizi finanziari	Tempestività dei pagamenti	Assicurare la tempestività dei pagamenti mediante monitoraggio della spesa in correlazione ai flussi di entrata, garantendo comunque il rispetto del parametro dei tempi medi di pagamento (anche mediante ricorso all'anticipazione di tesoreria se necessario)	Rispetto tempistica prevista dalla legge	15
Tributi	Gestione ordinaria dei tributi comunali.	Attività di emissione del ruolo Tari. Gestione ordinaria dell'Imu ordinaria e della tassa di soggiorno	Entro approvazione del bilancio di previsione approvazione del ruolo Tari 2016, monitoraggio pagamenti nel corso dell'anno.	15

Valutazione delle capacità manageriali

Alla valutazione delle capacità manageriali viene riservato un massimo di 20 punti, suddivisi come segue:

- Innovazione e propositività
- Interazione con gli organi di indirizzo politico
- Gestione delle risorse umane
- Gestione economica ed organizzativa
- Autonomia, flessibilità e decisionalità
- Tensione al risultato ed alla qualità
- Collaborazione.

Valutazione delle competenze professionali

Alla valutazione delle capacità manageriali viene riservato un massimo di 10 punti in rapporto alla capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie.

Valutazione dei collaboratori

Alla valutazione dei collaboratori viene riservato un massimo di 10 punti in rapporto alla differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori.

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2016

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile:

Dott. Giovanni Cassiano

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto :

	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggi o ¹ (max 60 punti)
Potenziamento servizi sociali	n. istanze pervenute / n. contributi concessi	10	6		100	6,0
Statuto comunale	Consegna bozza entro il 31.12.2016	10	6		100	6,0
Riqualificazione dell'azione amministrativa attraverso la rivisitazione dei regolamenti comunali	Consegna bozza entro il 31.12.2016	10	6		100	6,0
attuazione piano diritto allo studio	n. istanze pervenute / n. istanze evase	5	3		100	3,0
Esenzioni ticket	Rilascio delle esenzioni ticket per conto della ASL	5	3		100	3,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Entro inizio anno scolastico	15	9		100	9,0

Elezioni amministrative e referendum	Rispetto tempistica di legge	10	6		100	6,0
Aggiornamento metodologia a seguito dell'introduzione del CAD	31.12.2016	10	6		100	6,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	5	3		100	3,0
Bonus elettrico e gas	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5	3		100	3,0
		100	60		TOTALE	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		90	0,9
2	<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	4		90	3,6

3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		90	0,9
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		90	2,7
5	Autonomia, flessibilità e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		90	3,6
6	Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3		90	2,7
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		90	3,6
		100	20		TOTALE	18,0

¹ Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto,
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 98,0

VALUTAZIONE FINALE: 98/100

Patù, 14 dicembre 2017

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2016 dal 28.11.2016

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile: Arch. Dionino Giangrande

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto

:

	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggi o ¹ (max 60 punti)
Interventi di manutenzione straordinaria strade	09/05/2016	10	6		100	6,0
Ristrutturazione della Scuola dell'Infanzia	In fase di ultimazione	10	6		100	6,0

Lavori pubblici Attivazione impianto idrico presso Area Pubblica via Prov.le Patù – San Gregorio	30/09/2016	10	6		100	6,0
Lavori di risanamento e restauro della chiesa rupestre Madonna di Vereto	In fase di ultimazione	10	6		100	6,0
Gestione del centro polifunzionale per immigrati, in Piazza Indipendenza	30/11/2016	20	12		100	12,0
Affidamento gestione impianto di pubblica illuminazione	30/09/2016	15	9		100	9,0
Inventario dei beni dell'Ente locale	30/07/2016	10	6		100	6,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
		100	60		TOTALE	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		90	0,9

2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	4	90	3,6
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1	90	0,9
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3	83	2,5
5	Autonomia, flessibilità e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4	90	3,6
6	Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3	90	2,7
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4	90	3,6
		100	20	TOTALE	17,8

¹ Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto,
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 97,8

VALUTAZIONE FINALE: 97,8/100

Patù, 14 dicembre 2017

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2016 fino al
14.11.2016

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile: Arch. Luigi Melcarne

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto :

	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio ¹ (max 60 punti)
Interventi di manutenzione straordinaria strade	09/05/2016	10	6		100	6,0
Ristrutturazione della Scuola dell'Infanzia	In fase di ultimazione	10	6		100	6,0
Lavori pubblici Attivazione impianto idrico presso Area Pubblica via Prov.le Patù – San Gregorio	30/09/2016	10	6		100	6,0
Lavori di risanamento e restauro della chiesa rupestre Madonna di Vereto	In fase di ultimazione	10	6		100	6,0
Gestione del centro polifunzionale per immigrati, in Piazza Indipendenza	30/11/2016	20	12		100	12,0
Affidamento gestione impianto di pubblica illuminazione	30/09/2016	15	9		100	9,0
Inventario dei beni dell'Ente locale	30/07/2016	10	6		100	6,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
		100	60		TOTALE	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		90	0,9
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	4		90	3,6
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		90	0,9
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		83	2,5
5	Autonomia, flessibilità e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		90	3,6
6	Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3		90	2,7

	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale					
7		20	4		90	3,6
		100	20		TOTALE	17,8

¹ Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto,
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 97,8

VALUTAZIONE FINALE: 97,8/100

Patù, 14 dicembre 2017

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2016

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile:

Ten. Giovanni Grecuccio

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio ¹ (max 60 punti)
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
Sistemazione arredo urbano	Entro 31.12.2016	15	9		100	9,0
Messa in sicurezza Piazza Indipendenza	Entro 31.12.2016	15	9		100	9,0
Incremento entrate comunali	Entro 31.12.2016	15	9		100	9,0
Sicurezza e prevenzione sul territorio	31.12.2016	15	9		100	9,0
Prevenzione sinistri stradali	Immediato	10	6		100	6,0
Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	31.12.2016	15	9		100	9,0
		100	60		TOTALE	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		80	0,8
2	<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	4		80	3,2
3	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		80	0,8
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		80	2,4
5	<i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		80	3,2

6	Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3	80	2,4
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4	80	3,2
		100	20	TOTALE	16,0

¹ Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto,
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 96,0

VALUTAZIONE FINALE: 96/100

Patù, 14 dicembre 2017

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2016

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile:

Dott. ssa Consiglia Mura

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto :

	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio ¹ (max 60 punti)
Recupero evasione tributaria	entro termine di approvazione del bilancio di previsione quantificazione dello stanziamento di entrata. Entro il 31/12/2016 notifica degli avvisi di accertamento	20	12		100	12,0
Bando per la nuova convenzione di Tesoreria	Entro 31/12/2016 individuazione del nuovo tesoriere	20	12		100	12,0
Avvio e gestione della nuova contabilità armonizzata a regime	Tutto il corso dell'anno	15	9		100	9,0
Tempestività dei pagamenti	Rispetto tempistica prevista dalla legge	15	9		100	9,0
Gestione ordinaria dei tributi comunali	Entro approvazione del bilancio di previsione approvazione del ruolo Tari 2016, monitoraggio pagamenti nel corso dell'anno.	15	9		100	9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
		100	60		TOTAL	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		90	0,9
2	<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	4		90	3,6
3	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		90	0,9
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		90	2,7
5	<i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		90	3,6

6	Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3		90	2,7
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		90	3,6
		100	20		TOTALE	18,0

¹ Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- nessun punteggio quando l'obiettivo non è stato raggiunto,
- fino al 50 % quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato raggiunto.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori si articola secondo il seguente prospetto:

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Differenziazione dei giudizi nei confronti dei propri collaboratori	100	10		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 98,0

VALUTAZIONE FINALE: 98/100

Patù, 14 dicembre 2017

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

CONCLUSIONI

Non si può, in conclusione, non premettere che la valutazione per l'anno 2016 è stata innegabilmente condizionata dai tempi di definizione del Piano degli Obiettivi.

Ciò ha sicuramente limitato nella assegnazione degli obiettivi che, in molti casi, paiono delle vere e proprie attività ordinarie piuttosto che ambiziosi obiettivi di miglioramento, talvolta si tratta di riproposizione di obiettivi precedenti.

Gli obiettivi sono stati integralmente raggiunti

I titolari di P.O. dimostrano, inoltre, di saper diversificare la valutazione dei propri collaboratori con effetti che non potranno che essere stimolanti sulle condotte dei soggetti valutati.

Si evidenzia la necessità di predisporre e approvare immediatamente dopo l'approvazione del bilancio di previsione il Piano degli Obiettivi ritenuti stimolanti e di miglioramento per l'azione amministrativa onde consentire l'attuazione di un efficace sistema di misurazione.

Si rende necessario, anche per il 2017, continuare a garantire il collegamento tra performance, prevenzione della corruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza prevedendo appositi obiettivi, indicatori e target sia per la performance organizzativa sia per la performance individuale.

Patù, 18 dicembre 2017