



COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

*RELAZIONE SULLA
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2019*

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, il 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.). Successivamente l'Ufficio Segreteria ha predisposto la presente relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

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. 86/2019, 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 2019

(Approvato con delibera di G.C. n. 89/2019)

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	Servizio civile	Attivazione del servizio civile con utilizzo di volontari	Entro 31.12.2019	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
Servizi scolastici e culturali	Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Gara per Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Entro 31.12.2019	20
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
Anagrafe - elettorale	Elezioni amministrative	Garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali pur nella situazione di carenza di personale	Rispetto tempistica di legge	10
Anagrafe - elettorale	Subentro ANPR	Garantire il regolare subentro nella ANPR	Entro 31.12.2019	15

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 abitato di Patù e Marine.	Entro 31.12.2019	15
Polizia Municipale	Messa in sicurezza strade principali nelle marine di San Gregorio e Felloniche	Realizzazione di n° 2 Piattaforme di passaggio pedonale rialzato e relativa segnaletica per la formazione di corridoi pedonali.	Entro 31.12.2019	20
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 dei controlli dei siti storici e archeologici comunali	Controlli mirati su tutto il territorio comunale presso i siti archeologici e storici monumentali per scongiurare atti vandalici .	31.12.2019	20
Polizia Municipale	Sicurezza e prevenzione sul territorio	Assicurare vigilanza e controllo durante lo svolgimento delle numerose manifestazioni che si	31.12.2019	15

		organizzano sul territorio comunale nell'arco dell'anno predisponendo le relative Autorizzazioni.		
Polizia Municipale	Prevenzione sinistri stradali	Immediata segnalazione all'ufficio tecnico di situazioni di pericolo lungo le strade comunali onde scongiurare il verificarsi o il ripetersi di sinistri a danno di veicoli o pedoni.	Immediato	15

AREA TECNICA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Lavori pubblici	Interventi di manutenzione straordinaria strade	Ripristino di strade pubbliche ricadenti nel territorio comunale danneggiate dal maltempo	31/12/2019	10
Lavori pubblici	Lavori di riqualificazione ed adeguamento a norma dell'istituto comprensivo statale	Realizzazione dei lavori di ristrutturazione e adeguamento a norma dell'edificio della Scuola Elementare e Media in via Giovanni Romano	31/12/2019	10
Lavori pubblici	Piano della mobilità ciclistica del comune di Patù	Interventi di mobilità sostenibile urbana e suburbana anche promuovendo l'utilizzo di sistemi di trasporto a basso impatto ambientale	31/12/2019	10
Lavori pubblici	Ristrutturazione e rifunzionalizzazione della casa Pepe Valiani da destinare a micronido con annessa ludoteca	Realizzazione dei lavori di ristrutturazione, adeguamento e trasformazione di un immobile a destinazione mista in infrastruttura sociale destinata a micronido con annessa ludoteca	Lavori in corso di completamento	10
Lavori pubblici	Restauro conservativo della Centopietre e valorizzazione della necropoli di Campo Re	Valorizzazione e fruizione del patrimonio archeologico mobile ed immobile, materiale ed immateriale, relativo all'antica Vereto ed al circostante territorio comunale di Patù	31/12/2019	10
Lavori pubblici	Manutenzione straordinaria e restauro conservativo della torre del fortino di Patù	Restauro conservativo, valorizzazione e fruizione del patrimonio archeologico, relativo alla Torre del Fortino	Lavori appaltati in attesa di inizio lavori	10
Lavori pubblici	Completamento fognatura Bianca	Interventi relativi alla realizzazione di sistemi per la gestione delle acque pluviali nei centri abitati	Procedura in corso di appalto lavori	10
Lavori pubblici	Miglioramento rete viaria urbana	Completamento dell'arteria stradale di collegamento tra via San Gregorio e via Trento	Avviata procedura di esproprio	10
Gestione del Territorio	Funzionamento Ecocentro Comunale	Affidamento del servizio di gestione dell'Ecocentro Comunale per la raccolta dei rifiuti Differenziati	31/12/2019	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.	10

AREA FINANZIARIA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Tributi	<p>Proseguimento della lotta all'evasione fiscale e gestione dello sportello del contribuente.</p>	<p>L'attività dell'ufficio entrate si concretizza nella gestione delle imposte dei tributi di competenza comunale, con il recupero pertanto delle risorse finanziarie attraverso l'esercizio della potestà impositiva in attuazione di una politica tributaria ispirata a principi di equità, efficienza e semplicità. L'attività del servizio è finalizzata a conseguire una corretta applicazione dei tributi comunali sia fornendo adeguato supporto informativo ed operativo ai contribuenti, sia, sul versante interno all'Amministrazione, predisponendo tutti gli atti necessari a garantire il gettito atteso per ogni imposta, tassa e migliorando le basi dei dati in uso. Con riferimento alla riscossione delle entrate l'ufficio, provvederà ad emettere i solleciti al fine di massimizzare la riscossione.</p> <p>I tributi gestiti sono i seguenti: IUC (imposta unica comunale su casa e rifiuti) introdotta dalla legge di stabilità 2014 composta da tre distinti tributi: IMU (tributo sulla casa); TARI (Tassa sui rifiuti). IUC –TARI. Tassa di soggiorno.</p> <p>Centralità viene data all'attività di informazione e supporto ai cittadini mediante lo Sportello al Pubblico, nonché mediante l'attivazione di un efficace ed efficiente sportello dedicato ai cittadini.</p> <p>Ai fini del contenimento del fenomeno dell'evasione nel corso dell'anno 2019 si provvederà ad accertare l'IMU 2015 e residuo accertamenti 2015 Tari, oltre i solleciti Tari anno precedente ed i ruoli coattivi per gli anni per i quali sono maturate le tempistiche previste per i procedimenti forzosi.</p> <p>L'attività di bonifica ed aggiornamento della banca dati costituisce il fulcro dell'attività dell'ufficio oltre ad essere il presupposto fondamentale per una corretta gestione</p>	<p>entro termine di approvazione del bilancio di previsione quantificazione dello stanziamento di entrata. Entro il 31/12/2019 notifica degli avvisi di accertamento</p>	20

		<p>dell'imposta. Si tratta di un'attività propedeutica particolarmente impegnativa e delicata che si propone di acquisire i dati forniti dai contribuenti per il tramite delle dichiarazioni, oltre che di acquisire i dati provenienti da banche dati interne all'ente oppure in dotazione ad enti soggetti terzi. Attraverso l'incrocio e la comparazione di tutti questi dati raccolti, prende corpo l'attività di verifica e controllo del pagamento del tributo ai fini del contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale.</p>		
Servizi finanziari	Avvio procedura ai fini attivazione PAGOPA	<p>Il servizio bilancio sarà impegnato ad avviare le procedure per rendere operativo il sistema Pago Pa entro i termini previsti dalla legislazione vigente.</p> <p>Il sistema dei pagamenti elettronici a favore della pubblica amministrazione e dei gestori di pubblici servizi, pagoPA, è costituito dall'insieme di regole, standard, strutture organizzative e tecnologiche messe a disposizione dall'AgID per garantire l'interconnessione e l'interoperabilità tra la PA e i PSP abilitati, per consentire a cittadini e imprese di eseguire i pagamenti elettronici a favore degli Enti Creditori in modo sicuro e affidabile, semplice e in totale trasparenza nei costi di commissione. Il Sistema rappresenta uno dei progetti fondamentali dell'Agenda Digitale Italiana che risulta ambizioso, strategico e innovativo e introduce semplicità nei rapporti, valorizzando trasparenza, concorrenza e autonomia, sia nel settore pubblico sia in quello privato, e mira a rendere più efficace la PA senza rinunciare a politiche di contenimento della spesa.</p> <p>Tramite pagoPA tali novità potranno essere gestite a livello centralizzato e in modo uniforme, in quanto i singoli operatori dovranno accreditarsi unicamente presso il Sistema</p>	Entro il termine previsto dalla legislazione vigente. Alla data attuale 31/12/2019	20

		con l'effetto di divenire immediatamente disponibili per tutte le amministrazioni.		
Servizi finanziari	Obiettivo di mantenimento e funzionamento dell'ente dal punto di vista finanziario	<p>Comprende tutte le attività di ordinaria amministrazione che vengono espletate al fine di dare esecuzione ai provvedimenti degli organi di indirizzo dell'ente ed in ottemperanza alle disposizioni normative e regolamentari.</p> <p>Tale obiettivo costituisce veri e propri adempimenti collegati allo svolgimento delle funzioni attribuite che riguardano precisamente:</p> <p>Gestire le entrate e le spese dell'ente; Predisporre secondo le nuove norme dell'armonizzazione dei sistemi contabili (D.Lgs.118/11) il progetto di bilancio di previsione triennale e il DUP; Verificare la veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa da iscriversi nel bilancio annuale e pluriennale, sulla base delle proposte da parte dei responsabili dei servizi interessati; Verificare lo stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese; Predisporre le variazioni di bilancio, la verifica degli equilibri e gli assestamenti; Registrare gli impegni di spesa e gli accertamenti di entrata; Registrare gli ordinativi di riscossione e di pagamento; Predisporre le verifiche di cassa; Predisporre i documenti contabili relativi al rendiconto della gestione; Predisporre il rendiconto di gestione e degli allegati secondo le nuove regole dell'armonizzazione contabile; Curare, in sede di redazione del rendiconto, l'analisi dei residui attivi e passivi da riaccertare trasmessi dai Servizi dell'Ente; Curare l'elaborazione di indici finanziari e dei parametri di deficitarietà strutturale; Gestire l'indebitamento; Gestire i rapporti con la Tesoreria dell'ente e con l'Organo di Revisione Contabile; Curare le comunicazioni dei debiti scaduti (art. 27, c.4, D.L. 24 aprile 2014, n.66); Predisporre le certificazioni ministeriali (certificato al bilancio di</p>	Tutto il corso dell'anno	15

		previsione, certificato al rendiconto della gestione, questionari SOSE, certificazione spese di rappresentanza, certificazione tempi medi, comunicazione debiti, siope). Gestire la fattura elettronica.		
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	Garantire i tempi di pagamento dei debiti commerciali	La legge di bilancio 2019 pone una particolare attenzione al rispetto delle norme sulla tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni introducendo significative sanzioni per le amministrazioni ritardatarie. Obiettivo del servizio finanziario è quello di garantire il rispetto dei tempi di pagamento consolidando le modalità già in essere, monitorando i tempi impiegati dagli uffici. In particolare: - implementare un sistema di controllo dei tempi di pagamento attraverso la predisposizione di report mensili sulla situazione delle fatture assegnate agli uffici con segnalazione di fatture prese in carico in ritardo e dei ritardi nelle liquidazioni. - miglioramento della capacità di riscossione delle entrate sia tributarie che patrimoniali (con particolare riferimento alla TEFA) attraverso l'implementazione di una procedura di monitoraggio e sollecito dei soggetti debitori. - Verifica trimestrale della riscossione dei residui - invio sistematico dei solleciti -	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 2019, 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 2019

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)
Prosecuzione della lotta all'evasione fiscale e gestione dello sportello del contribuente.	entro termine di approvazione del bilancio di previsione quantificazione dello stanziamento di entrata. Entro il 31/12/2019 notifica degli avvisi di accertamento	20	10			10,0

Obiettivo di mantenimento e funzionamento dell'ente dal punto di vista finanziario	Tutto il corso dell'anno	15	10			10,0
Garantire i tempi di pagamento dei debiti commerciali	Rispetto tempistica prevista dalla legge	15	10			10,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	10			9,0
Avvio procedura ai fini attivazione PAGOPA	Entro il termine previsto dalla legislazione vigente. Alla data attuale 31/12/2019	20	10			10,0
Gestione ordinaria dei tributi comunali.	Entro approvazione del bilancio di previsione approvazione del ruolo Tari 2019, monitoraggio pagamenti nel corso dell'anno.	15	10			10,0
		100	60		TOTALE	59,0
			60			

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		95	1,0
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		95	3,8

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		95	1,0
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		95	2,9
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		95	3,8
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		95	2,9
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		95	3,8
		100	20		TOTALE	19,0

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		90	9,0
					TOTALE	9,0

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		90	9,0
					TOTALE	9,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 96,0

VALUTAZIONE FINALE: 96/100

E' da porre in evidenza, ai fini di ogni determinazione che l'Ente vorrà adottare in conseguenza della presente valutazione, come il piano degli Obiettivi sia stato adottato solo il 24/11/2018 con Deliberazione di G.C. n. 92/2018. In tal senso, sarebbe stato più opportuno che l'approvazione di suddetto piano fosse avvenuta all'inizio dell'anno e non alla fine dello stesso.

Patù, 02/11/2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco

Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione

Dott. ssa Consiglia Mura

Comune di Patù

Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2019**

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	Punteggio ¹ (max 60 punti)
Potenziamento servizi sociali	n. istanze pervenute / n. contributi concessi	10	6			5,0
Servizio civile	Entro 31.12.2019	10	6			6,0
Attuazione piano diritto allo studio	n. istanze pervenute / n. istanze evase	5	3			3,0

Esenzioni ticket	Rilascio delle esenzioni ticket per conto della ASL	5	3			3,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			9,0
Affidamento del servizio di trasporto scolastico	Entro 31.12.2019	20	12			12,0
Subentro ANPR	31.12.2019	15	9			9,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	5	3			3,0
Bonus elettrico e gas	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5	3			3,0
Elezioni amministrative	Rispetto tempistica di legge	10	6			6,0
		100	60		TOTALE	59,0
			60			

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		95	1,0

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		95	3,8
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		95	1,0
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		95	2,9
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		95	3,8
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		95	2,9
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		95	3,8
		100	20		TOTALE	19,0

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		95	9,5

					TOTALE	9,5
--	--	--	--	--	--------	-----

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 97,0

VALUTAZIONE FINALE: 97/100

E' da porre in evidenza, ai fini di ogni determinazione che l'Ente vorrà adottare in conseguenza della presente valutazione, come il piano degli Obiettivi sia stato adottato solo il 24/11/2018 con Deliberazione di G.C. n. 92/2018. In tal senso, sarebbe stato più opportuno che l'approvazione di suddetto piano fosse avvenuta all'inizio dell'anno e non alla fine dello stesso.

Patù, 02/11/2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco
Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione
Dott. Giovanni Cassiano

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2019

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)
Sistemazione arredo urbano	Entro 31.12.2019	15	9			9,0

Messa in sicurezza Rotonda di San Gregorio	Entro 31.12.2019	20	12			10,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			8,0
Sicurezza e prevenzione sul territorio	31.12.2019	20	12			11,0
Prevenzione sinistri stradali	Immediato	15	9			9,0
Incremento dei controlli dei siti storici e archeologici comunali	31.12.2019	15	9			9,0
		100	60		TOTALE	56,0
			60			

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		95	1,0
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		95	3,8

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	95	1,0
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3	95	2,9
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	95	3,8
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	95	2,9
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4	95	3,8
		100	20	TOTALE	19,0

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 94,0

VALUTAZIONE FINALE: 94/100

E' da porre in evidenza, ai fini di ogni determinazione che l'Ente vorrà adottare in conseguenza della presente valutazione, come il piano degli Obiettivi sia stato adottato solo il 24/11/2018 con Deliberazione di G.C. n. 92/2018. In tal senso, sarebbe stato più opportuno che l'approvazione di suddetto piano fosse avvenuta all'inizio dell'anno e non alla fine dello stesso.

Patù, 02/11/2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco

Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione

Ten. Giovanni Grecuccio

Comune di Patù

Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2019**

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Responsabile:

Geom. Daniele Marino

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	31/12/2019	10	6			6,0
Lavori di riqualificazione ed adeguamento a norma dell'istituto comprensivo statale	31/12/2019	10	6			0,0

Piano della mobilità ciclistica del comune di Patù	31/12/2019	10	6			0,0
Completamento fognatura Bianca	Procedura in corso di appalto lavori	10	6			0,0
Ristrutturazione e rifunzionalizzazione della casa Pepe Valiani da destinare a micronido con annessa ludoteca Piazza Indipendenza	Lavori in corso di completamento	10	6			6,0
Restauro conservativo della Centopietre e valorizzazione della necropoli di Campo Re	31/12/2019	10	6			0,0
Funzionamento Ecocentro Comunale	31/07/2019	10	6			0,0
Manutenzione straordinaria e restauro conservativo della torre del fortino di Patù	31/12/2019	10	6			0,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	10	6			6,0
Miglioramento rete viaria urbana	Avviata procedura di esproprio	10	6			6,0
		100	60		TOTALE	24,0
			60			

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	95	1,0
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	95	3,8
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	95	1,0
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3	95	2,9
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	95	3,8
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	95	2,9
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4	95	3,8
		100	20	TOTALE	19,0

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 62,0

VALUTAZIONE FINALE: 62/100

E' da porre in evidenza, ai fini di ogni determinazione che l'Ente vorrà adottare in conseguenza della presente valutazione, come il piano degli Obiettivi sia stato adottato solo il 24/11/2018 con Deliberazione di G.C. n. 92/2018. In tal senso, sarebbe stato più opportuno che l'approvazione di suddetto piano fosse avvenuta all'inizio dell'anno e non alla fine dello stesso.

Patù, 02/11/2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco

Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione

Geom. Daniele Marino

Comune di Patù

Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2019**

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	Punteggio ¹ (max 60 punti)
Interventi di manutenzione straordinaria strade	31/12/2019	10	6			6,0
Lavori di riqualificazione ed adeguamento a norma dell'istituto comprensivo statale	31/12/2019	10	6			0,0
Piano della mobilità ciclistica del comune di Patù	31/12/2019	10	6			0,0
Completamento fognatura Bianca	Procedura in corso di appalto lavori	10	6			0,0
Ristrutturazione e rifunzionalizzazione della casa Pepe Valiani da destinare a micronido con annessa ludoteca Piazza Indipendenza	Lavori in corso di completamento	10	6			6,0
Restauro conservativo della Centopietre e valorizzazione della necropoli di Campo Re	31/12/2019	10	6			0,0
Funzionamento Ecocentro Comunale	31/07/2019	10	6			0,0
Manutenzione straordinaria e restauro conservativo della torre del fortino di Patù	31/12/2019	10	6			0,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	10	6			6,0
Miglioramento rete viaria urbana	Avviata procedura di esproprio	10	6			6,0

		100	60		TOTALE	24,0
			60			

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		95	1,0
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		95	3,8
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		95	1,0
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		95	2,9
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		95	3,8
6	<i>Tensione al risultato ed alla qualità</i> 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		95	2,9

	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale					
7		20	4		95	3,8
		100	20		TOTALE	19,0

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

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		95	9,5
					TOTALE	9,5

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 62,0

VALUTAZIONE FINALE: 62/100

E' da porre in evidenza, ai fini di ogni determinazione che l'Ente vorrà adottare in conseguenza della presente valutazione, come il piano degli Obiettivi sia stato adottato solo il 24/11/2018 con Deliberazione di G.C. n. 92/2018. In tal senso, sarebbe stato più opportuno che l'approvazione di suddetto piano fosse avvenuta all'inizio dell'anno e non alla fine dello stesso.

Patù, 02/11/2020

Il Nucleo di Valutazione
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco

Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione

Arch. Dionino Giangrande

CONCLUSIONI

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2019 ha presentato, con riferimento ai progetto obiettivi definiti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

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 2020, 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 2020