



**COMUNE DI PATU'**  
*Provincia di Lecce*

*RELAZIONE SULLA  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE  
ANNO 2020*

## 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.

In data 21 giugno 2021 il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 del "REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2014, ha espresso valutazione positiva sulla performance organizzativa dell'Ente, come da verbale di seguito riportato.

### **– Scheda per la valutazione della performance organizzativa a livello di Ente**

Anno di riferimento	2020
Ente	Comune di Patu'
Valutatore	Nucleo di Valutazione

#### **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

- Visto il "REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 31/01/2014;
- Visto, in particolare, l'art. 14 del citato regolamento che testualmente recita:

#### **Art. 14 - La performance organizzativa**

1. Il Nucleo di Valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero Ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.

2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione:

- risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza;
- innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- di soddisfazione dei bisogni della collettività.

- Visti il D.U.P. 2020/2022 e la "Nota Integrativa al Bilancio di previsione 2020/2022" che enunciano le linee programmatiche dell'Ente nel suo complesso.
- Considerato l'effettivo andamento dell'Ente nell'anno in riferimento.
- Preso atto della valutazione dei singoli funzionari (e, di conseguenza, della performance organizzativa di settore)
- Sentiti i responsabili di Area nonché il Segretario Generale dell'Ente

**esprime**

valutazione positiva sulla performance organizzativa dell'Ente

Data 21/06/2021

**Firma**

---

## **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. 100/2020, 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 2020**

(Approvato con delibera di G.C. n. 100/2020)

In aggiunta all'ordinaria gestione finanziaria di competenza dei capitoli assegnati e dei relativi residui, agli obiettivi già assegnati con gli altri strumenti di programmazione (DUP, Programma Triennale dei Lavori Pubblici, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, Bilancio di Previsione triennale e relative variazioni), con singoli atti della

Giunta Comunale e nei Decreti Sindacali, con il presente documento, si riportano di seguito alcuni specifici obiettivi assegnati alle aree organizzative.

### AREA AMMINISTRATIVA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività e azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Servizi Sociali	Potenziamento servizi sociali	Concessione contributo economico una tantum per integrazione al reddito	n. istanze pervenute/ n. contributi concessi	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2020	10
Responsabile	Servizio civile universale	Accreditamento al servizio civile universale	Entro 31.12.2020	SI/NO	10
- Responsabile - Servizio Protocollo - Servizi Demografici	Transizione al digitale	Passaggio in cloud del software APKAPPA (Protocollo, Servizi demografici)	Entro 31.12.2020	SI/NO	15
Servizi Sociali	Sostegno delle famiglie in situazione di precarietà e di forte disagio economico-sociale per effetto dell'emergenza Covid-19	Nel rispetto dell'Ordinanza n. 658/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile, è necessario provvedere al sostegno delle famiglie in situazione di precarietà e di forte disagio economico-sociale; a tal fine, il Comune di Patù risulta beneficiario della somma complessiva di € 15.697,53 per l'erogazione di buoni spesa utilizzabili per l'acquisto di generi alimentari e/o di prodotti di prima necessità, presso gli esercizi commerciali contenuti nell'elenco da pubblicare sul sito istituzionale del comune. Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 443 del 02.04.2020, nel rispetto dell'Ordinanza n. 658/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile, sono stati assegnati € 9.348,95 Pertanto, le azioni da porre in essere sono dirette ad individuare i beneficiari dei buoni spesa e gli esercizi commerciali disponibili ad accettare tali buoni spesa.	Erogazione buoni spesa agli aventi diritto Adozione atti di liquidazione di spesa in favore degli operatori commerciali	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2020	20
Cultura	Potenziamento rapporti con terzo settore	Aggiornamento albo delle associazioni	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2020	10
Servizi scolastici e culturali	Attuazione Piano diritto allo studio	Fornitura libri di testo	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2020	10
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	SI/NO	15
Anagrafe - elettorale	Elezioni amministrative	Garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali pur nella situazione di carenza di personale	Rispetto tempistica di legge	SI/NO	10

### AREA POLIZIA MUNICIPALE

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Polizia Municipale	Sistemazione arredo urbano	Sistemazione della segnaletica verticale e orizzontale su tutto il territorio comunale, marine	Entro 31.12.2020	SI/NO	10

		comprese.			
Polizia Municipale	Messa in sicurezza strade principali nelle marine di San Gregorio e Felloniche	Realizzazione di passaggi pedonali e relativa segnaletica per la sicurezza dei pedoni.	Entro 31.12.2020	SI/NO	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.	SI/NO	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.	31.12.2020	SI/NO	20
Polizia Municipale	Sicurezza e prevenzione sul territorio	Assicurare vigilanza e controllo sul territorio comunale per il rispetto delle norme relative all'emergenza Epidemiologica da Covid-19.	31.12.2020	SI/NO	15
Polizia Municipale	Prevenzione sinistri stradali	Controllo costante e immediata segnalazione all'ufficio tecnico comunale di situazioni di pericolo lungo le strade comunali.	Immediato	SI/NO	10
Polizia Amministrativa e Giudiziaria	Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	Predisposizione ordinanze di provvedimenti di viabilità e limitazioni al traffico. Effettuazione di servizi di prevenzione e sicurezza stradale rilevando atti Sanzionatori al C.d.S. Effettuare Servizio Notifica e di indagine su delega dell'Autorità Giudiziaria.	31.12.2020	SI/NO	10

#### AREA TECNICA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Lavori pubblici	Interventi di manutenzione straordinaria strade	Ripristino di strade pubbliche ricadenti nel territorio del comune di Patù danneggiate dal maltempo	31/12/2020	SI/NO	10
Lavori pubblici	Rifunzionalizzazione dell'impianto sportivo di via Trento	Acquisizione del progetto, Approvazione e Affidamento dei lavori	31/12/2020	SI/NO	20
Lavori pubblici	Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni	Affidamento servizi tecnici di progettazione definitiva, esecutiva, d.l. misure e contabilità nonché per il coordinamento della sicurezza e rilascio del cre	31/12/2020	SI/NO	10
Lavori pubblici	Ristrutturazione edificio scolastico	Completamento lavori di riqualificazione ed adeguamento a norma dell'istituto comprensivo statale	20/09/2020	Pieno utilizzo dell'edificio entro l'inizio dell'a.s. 2020/2021	30
Lavori pubblici	Efficientamento energetico sede Municipale	Installazione di un impianto di produzione di energia rinnovabile attraverso pannelli fotovoltaici sul tetto della sede municipale	31/12/2020	Installazione entro il 31.12.2020	20
Lavori pubblici	Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale	Acquisizione del progetto, Approvazione e Affidamento dei lavori	31/12/2020	Terminare le fasi descritte entro il 31.12.2020	10

#### AREA FINANZIARIA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO		Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Tributi	Predisposizione nuovo regolamento e determinazione aliquote della nuova imposta IMU	L'art. 1 comma 780 della legge 160/19 ha disposto l'abrogazione a decorrere dall'anno 2020 dell'Imposta comunale unica IUC limitatamente alle disposizioni riguardanti la disciplina dell'Imu e della Tasi fermo restando quelle riguardanti la Tari. La stessa legge prevede la normativa da	Elaborazione della proposta di deliberazione consiliare contenente la bozza del nuovo Regolamento IMU e della proposta di deliberazione	Garantire la gestione del tributo nuova Imu con decorrenza 1/1/2020	20

		applicare alla nuova Imu e le disposizioni che possono essere disciplinate con apposito regolamento comunale. L'applicazione delle tariffe della nuova IMU deve garantire l'invarianza di gettito e conseguentemente conservare gli equilibri di bilancio 2020.	consigliare delle aliquote IMU, entro termine fissato dalla legge per l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022		
Servizi finanziari	Perfezionamento della procedura ai fini attivazione PAGOPA	Il servizio bilancio sarà impegnato ad implementare le procedure contabili al fine di rendere operativo il sistema Pago Pa entro i termini previsti dalla legislazione vigente. 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.	Entro il termine previsto dalla legislazione vigente, individuazione del partner tecnologico e adeguamento iter contabile/procedural e.	Fasi di prova del sistema pago PA entro il 31.12.2020	10
Servizi finanziari	Salvaguardia degli equilibri di bilancio anche alla luce degli effetti e delle conseguenze derivanti dall'epidemia di Covid-19	Costante monitoraggio della gestione finanziaria e tempestiva segnalazione di eventuali situazioni di squilibrio. Gestione dei ristori covid e delle entrate vincolate destinate a finanziare rispettivamente perdita di gettito in entrata e sussidi/contributi ai cittadini	Tutto il corso dell'anno	Garantire la corretta imputazione contabile per i ristori in entrata e il trasferimento fondi a cittadini e imprese	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.	SI/NO	15
Servizi finanziari	Gestione e monitoraggio dei tempi di pagamento dei debiti commerciali ai fini dell'applicazione del fondo di garanzia	Dal 2021 è confermata l'obbligatorietà dello stanziamento a fondo di garanzia nel bilancio di previsione, con ulteriore riduzione della possibilità di spesa per gli enti locali, se l'ente non dimostra un miglioramento nei tempi di pagamento dei debiti commerciali e contestualmente nel suo smaltimento. Posto che tale dato si evincerà esclusivamente da PCC occorre monitorare costantemente i flussi dei pagamenti per garantire il rispettarne le tempistiche e tenere aggiornate le informazioni sulla piattaforma certificazioni crediti, anche con intervento manuale laddove dovessero risultare fatture non correttamente contabilizzate dal sistema Siope Plus. Pertanto durante il corso dell'anno 2020 sarà garantito un corretto e costante monitoraggio per arrivare con i dati correttamente aggiornati su PCC ai fini della predisposizione del	Rispetto tempistica prevista dalla legge per tutto l'arco dell'anno	SI/NO	15



		Bilancio 2021/2023			
Tributi	Attività di accertamento per il recupero di tributi comunali	Verifica delle somme dovute/versate dai contribuenti con riferimento all'anno di imposta 2016 e residui 2015 e recupero omissioni Tari	Emissione e Notifica degli avvisi di accertamento entro il 31.12.2020	Individuazione e degli evasori	20

### **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 2020**

#### **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 <sup>1</sup> (max 60 punti)
Potenziamento servizi sociali	n. istanze pervenute / n. contributi concessi	10	6			6,0
Servizio Civile Universale	Entro 31.12.2020	10	6			6,0
Attuazione piano diritto allo studio	n. istanze pervenute / n. istanze evase	10	6			6,0
Transizione al digitale	Entro 31.12.2020	15	9			9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			9,0
Sostegno delle famiglie in situazione di precarietà e di forte disagio economico-sociale per effetto dell'emergenza Covid-19	Erogazione buoni spesa agli aventi diritto Adozione atti di liquidazione di spesa in favore degli operatori commerciali	20	12			12,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	10	6			6,0
Elezioni amministrative	Rispetto tempistica di legge	10	6			6,0
		100	60		TOTALE	60,0
			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	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		98	1,0

2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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		98	3,9
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		98	1,0
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		98	2,9
5	<b>Autonomia, flessibilità e decisionalità</b> 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		98	3,9
6	<b>Tensione al risultato ed alla qualità</b> 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		98	2,9
7	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		98	3,9
		100	20		TOTALE	19,6

<sup>1</sup> 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		98	9,8

					TOTALE	9,8
--	--	--	--	--	--------	-----

### 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		98	9,8
					TOTALE	9,8

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 99,2

VALUTAZIONE FINALE: 99,2/100

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, 21/06/2021

**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 2020

#### 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 <sup>1</sup> (max 60 punti)
Sistemazione arredo urbano	Entro 31.12.2020	10	6			6,0

Messa in sicurezza strade principali nelle marine di San Gregorio e Felloniche	Entro 31.12.2020	20	12			12,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			9,0
Sicurezza e prevenzione sul territorio	31.12.2020	15	9			9,0
Prevenzione sinistri stradali	Immediato	10	6			6,0
Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	31.12.2020	10	6			6,0
Incremento dei controlli dei siti storici e archeologici comunali	31.12.2020	20	12			12,0
		100	60		TOTALE	60,0
			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	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		95	1,0
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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	<b>Gestione delle risorse umane</b> 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	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3	95	2,9
5	<b>Autonomia, flessibilità e decisionalità</b> 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	<b>Tensione al risultato ed alla qualità</b> 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	<b>Collaborazione</b> 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

<sup>1</sup> 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
					<b>TOTALE</b>	<b>9,5</b>

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 98,0

**VALUTAZIONE FINALE: 98/100**

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, 21/06/2021

**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 2020**

#### **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 <sup>1</sup> (max 60 punti)
Interventi di manutenzione straordinaria strade	31/12/2020	10	6			6,0
Ristrutturazione edificio scolastico	20/09/2020	30	18			18,0

Rifunionalizzazione dell'impianto sportivo di via Trento	31/12/2020	20	12			12,0
Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni	31/12/2020	10	6			6,0
Efficientamento energetico sede Municipale	31/12/2020	20	12			12,0
Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale	31/12/2020	10	6			6,0
		100	60		TOTALE	60,0
		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	<b><i>Innovazione e propositività</i></b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		95	1,0
2	<b><i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i></b> 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	<b>Gestione delle risorse umane</b> 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	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3	95	2,9
5	<b>Autonomia, flessibilità e decisionalità</b> 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	<b>Tensione al risultato ed alla qualità</b> 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	<b>Collaborazione</b> 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

<sup>1</sup> 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
					<b>TOTALE</b>	<b>9,5</b>

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 98,0

**VALUTAZIONE FINALE: 98/100**

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, 21/06/2021

**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 2020**

#### **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 <sup>1</sup> (max 60 punti)
Attività di accertamento per il recupero di tributi comunali	Emissione e Notifica degli avvisi di accertamento entro il 31.12.2020	20	12			12,0

Salvaguardia degli equilibri di bilancio anche alla luce degli effetti e delle conseguenze derivanti dall'epidemia di Covid-19	Tutto il corso dell'anno	20	12			12,0
Gestione e monitoraggio dei tempi di pagamento dei debiti commerciali ai fini dell'applicazione del fondo di garanzia	Rispetto tempistica prevista dalla legge per tutto l'arco dell'anno	15	9			9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			9,0
Perfezionamento della procedura ai fini attivazione PAGOPA	Fasi di prova del sistema pago PA entro il 31.12.2020	10	6			6,0
Predisposizione nuovo regolamento e determinazione aliquote della nuova imposta IMU	Elaborazione della proposta di deliberazione consiliare contenente la bozza del nuovo Regolamento IMU e della proposta di deliberazione consiliare delle aliquote IMU, entro termine fissato dalla legge per l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022	20	12			12,0
		100	60		TOTALE	60,0
			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	<b><i>Innovazione e propositività</i></b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		98	1,0
2	<b><i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i></b> 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		98	3,9

3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		98	1,0
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		98	2,9
5	<b>Autonomia, flessibilità e decisionalità</b> 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		98	3,9
6	<b>Tensione al risultato ed alla qualità</b> 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		98	2,9
7	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		98	3,9
		100	20		TOTALE	19,6

<sup>1</sup> 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		98	9,8
					TOTALE	9,8

### 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		98	9,8
					<b>TOTALE</b>	<b>9,8</b>

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 99,2

**VALUTAZIONE FINALE: 99,2/100**

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, 21/06/2021

**Il Nucleo di Valutazione**  
(Dott. Flavio Maria Roseto)

Il Sindaco

Dott. Gabriele Abaterusso

Per presa visione

Dott. ssa Consiglia Mura

## CONCLUSIONI

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2020 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 nonostante le limitazioni e le problematiche inerenti l'attività lavorativa prestata in periodo di emergenza sanitaria e con il parziale uso della modalità lavorativa in smart working.

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 2021, 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, 12 luglio 2021