



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

*RELAZIONE SULLA  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE  
ANNO 2015*

## 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

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.

#### 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
Servizi scolastici	Acquisto arredo scolastico	Acquisto di sedie per la scuola dell'Infanzia entro l'inizio dell'anno scolastico	Acquisto entro inizio anno scolastico	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	10
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	10
Servizi Sociali	Esenzioni ticket	Rilascio delle esenzioni ticket per conto della ASL	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	10
Anagrafe - elettorale	Elezioni regionali	Garantire il regolare svolgimento delle elezioni regionali pur nella situazione di carenza di personale	Rispetto tempistica di legge	5
Servizi scolastici e culturali	Affidamento del servizio di supporto all'ufficio di informazione ed accoglienza turistica	Gara per Affidamento del servizio di supporto all'ufficio di informazione ed accoglienza turistica	31.12.2015	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	Rispetto tempistica di legge	15

		del “Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”		
Servizi scolastici e culturali	Manifestazioni estive	Organizzazione manifestazioni ed iniziative da realizzare durante la stagione estiva	30.09.2015	10

#### AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Tributi	Regolamento IUC	Approvazione regolamento relativo all'Imposta Unica Comunale (disciplinante TASI, TARI e IMU)	entro termine di approvazione del bilancio di previsione	10
Responsabile	Avvio armonizzazione	Avvio ed implementazioni necessarie all'inizializzazione delle procedure armonizzate	31.12.2015	15
Responsabile	Rispetto equilibri di Bilancio annuale e pluriennale	Riduzione in valore percentuale assoluto dei residui attivi e passivi.	31.12.2015	15
Tributi	Gestione Ruolo TARI	Predisposizione ruolo, approvazione tariffa, e gestione diretta della TARI.	Approvazione entro i termini di legge.	10
Tributi	Imposta di soggiorno	Approvazione tariffa e regolamento imposta di soggiorno	Applicabile e dalla stagione estiva 2014	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.	10
Servizi finanziari	Tempestività dei pagamenti	Assicurare la tempestività dei pagamenti (registro unico fattura, piattaforma per la certificazione del credito, comunicazioni	Rispetto tempistica prevista dalla legge	10

		al MEF)		
Servizi finanziari	patto di stabilità	Rispetto del patto di stabilità	Avvenuto rispetto del patto di stabilità	15

#### AREA VIGILANZA

Ufficio	PROGRAMMA/ OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
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
Polizia Municipale	Riduzione infortunistica stradale	Riduzione infortunistica stradale mediante segnalazione all'ufficio tecnico di situazioni di pericolo lungo le strade comunali e mediante una puntuale istruttoria sulle istanze di risarcimento	Trend istanze di rimborso per infortunistica stradale	20
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		40
Polizia Municipale	Polizia Amministrativa e Giudiziaria	Provvedimenti relativi a viabilità, sicurezza stradale e prevenzione stradale. Attività di Indagine delegate dall'Autorità Giudiziaria, Rapporti e Atti di Competenza.		30

#### AREA TECNICA

Settore	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Peso Ponderale 100/100
Lavori pubblici	Salvaguardia patrimonio pubblico	Affidamento manutenzione ordinaria di aree a verde pubblico mediante stipula di convenzione	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5

Lavori pubblici	Messa in sicurezza canali in località Volito e Canale Forcato	Lavori di messa in sicurezza canali in località Volito e Canale Forcato.	Ricerca finanziaria per esecuzione delle opere	5
Lavori pubblici	Ammodernamento della rete di pubblica illuminazione	Redazione studio di miglioramento delle condizioni di funzionamento, gestione, sicurezza ed il rendimento energetico degli impianti di illuminazione pubblica comunale.	Risultati e attuazione delle nuove modalità di gestione della rete di P.I. entro 31.12.2015	15
Lavori pubblici	Realizzazione di un Centro Comunale di Raccolta dei Rifiuti Differenziati	Realizzazione di un Centro Comunale di Raccolta dei Rifiuti Differenziati finanziati dalla Regione Puglia per € 250.000,00	Rispetto tempistica ente finanziatore	5
Lavori pubblici	Accordo di programma quadro rafforzato beni ed attività culturali scheda 45 - progetto di risanamento e restauro architettonico della chiesa "Madonna di Vereto"	Lavori di risanamento e restauro architettonico della chiesa "Madonna di Vereto" – finanziamento regionale di € 415.276,84	Rispetto tempistica ente finanziatore	10
Lavori Pubblici	Intervento di messa in sicurezza delle istituzioni scolastiche	Lavori di ristrutturazione, manutenzione straordinaria e messa in sicurezza della scuola dell'infanzia di via G. Pascoli – finanziamento Regionale di € 692.692,12	Rispetto tempistica ente finanziatore	15
Urbanistica	Piano Urbanistico Generale	Completamento del sistema delle conoscenze e avviamento della fase progettuale	31.12.2015	20
Urbanistica	Piano Comunale delle Coste	Adozione	31.05.2015	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.	5

### 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 2015**

#### **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		100	6,0
Acquisto arredo scolastico	Acquisto entro inizio anno scolastico	10	6		100	6,0
Bonus elettrico e gas	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	10	6		100	6,0
attuazione piano diritto allo studio	n. istanze pervenute / n. istanze evase	10	6		100	6,0
Esenzioni ticket	Rilascio delle esenzioni ticket per conto della ASL	10	6		100	6,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9		100	9,0
Affidamento del servizio di supporto all'ufficio di informazione e accoglienza turistica	31.12.2015	15	9		100	9,0
Elezioni regionali	Rispetto tempistica di legge	5	3		100	3,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	5	3		100	3,0
manifestazioni estive	organizzazione manifestazioni ed iniziative da realizzare durante la stagione estiva	10	6		100	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		90	3,6
3	<b><i>Gestione delle risorse umane</i></b> 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	<b><i>Gestione economica ed organizzativa</i></b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		90	2,7
5	<b><i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i></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		90	3,6

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	90	2,7
7	<b>Collaborazione</b> 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	18,1

<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
					TOTALE	9,5

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 97,1

VALUTAZIONE FINALE: 97,1/100

# Comune di Patù

## Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa  
ANNO 2015

### 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)
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	10	6		100	6,0
Riduzione infortunistica stradale	Trend istanze di rimborso per infortunistica stradale	20	12		100	12,0
Sicurezza e prevenzione sul territorio		40	24		100	24,0
Polizia Amministrativa e Giudiziaria		30	18		100	18,0
		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	85	0,9
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	80	3,2
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	90	0,9
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	80	3,2
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	85	2,6
7	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4	85	3,4
		100	20	TOTALE	17,0

<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
					TOTALE	9,5

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 96,0

## Comune di Patù

### Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa  
ANNO 2015**

#### 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 <sup>1</sup> (max 60 punti)
----------------------------	------	-------------------	----------	----------------------	---------------------------------------

Salvaguardia patrimonio pubblico	n. istanze pervenute/ n. istanze evase	5	3		100	3,0
Messa in sicurezza canaloni in località Volito e Canale Forcato	Ricerca finanziamento per esecuzione delle opere	5	3		100	3,0
Ammodernamento della rete di pubblica illuminazione	Risultati e attuazione delle nuove modalità di gestione della rete di P.I. entro 31.12.2015	15	9		100	9,0
Realizzazione di un Centro Comunale di Raccolta dei Rifiuti Differenziati	Rispetto tempistica ente finanziatore	5	3		100	3,0
Accordo di programma quadro rafforzato beni ed attività culturali scheda 45 - progetto di risanamento e restauro architettonico della chiesa "Madonna di Vereto"	Rispetto tempistica ente finanziatore	10	6		100	6,0
Intervento di messa in sicurezza delle istituzioni scolastiche	Rispetto tempistica ente finanziatore	15	9		100	9,0
Piano Urbanistico Generale	31.12.2015	20	12		100	12,0
Piano Comunale delle Coste	31.05.2015	20	12		100	12,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	5	3		100	3,0
		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		75	0,8
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		90	3,6
3	<b><i>Gestione delle risorse umane</i></b> 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	<b><i>Gestione economica ed organizzativa</i></b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		95	2,9
5	<b><i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i></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		90	3,6
6	<b><i>Tensione al risultato ed alla qualità</i></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		90	2,7

7	<i>Collaborazione</i> di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	Capacità	20	4	90	3,6
			100	20	<b>TOTALE</b>	<b>18,0</b>

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

### **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:** 97,0

VALUTAZIONE FINALE: 97/100

**Comune di Patù**

**Provincia di Lecce**

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa  
ANNO 2015**

## 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)
Regolamento IUC	entro termine di approvazione del bilancio di previsione	10	6		100	6,0
Avvio armonizzazione	31.12.2015	15	9		100	9,0
Rispetto equilibri di Bilancio annuale e pluriennale	31.12.2015	15	9		100	9,0
Gestione Ruolo TARI	Approvazione entro i termini di legge.	10	6		100	6,0
Imposta di soggiorno	Applicabile dalla stagione estiva 2014	15	9		100	9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	10	6		100	6,0
Tempestività dei pagamenti	Rispetto tempistica prevista dalla legge	10	6		100	6,0
patto di stabilità	Avvenuto rispetto del patto di stabilità	15	9		100	9,0
		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		90	3,6
3	<b><i>Gestione delle risorse umane</i></b> 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	<b><i>Gestione economica ed organizzativa</i></b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		95	2,9
5	<b><i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i></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		90	3,6

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		90	2,7
7	<b>Collaborazione</b> 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	18,2

<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
					TOTALE	9,5

**PUNTEGGIO TOTALIZZATO:** 97,2

VALUTAZIONE FINALE: 97,2/100

## CONCLUSIONI

Non si può, in conclusione, non premettere che la valutazione per l'anno 2015 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 2016, 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, 15 dicembre 2016

Il N. di V.

Dott.ssa Esmeralda NARDELLI



Dott. Flavio Maria ROSETO