



COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

***RELAZIONE SULLA
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2021***

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.

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.

Con Decreto n. 5/2022 è stato nominato per il triennio 2022-2024 quale componente del Nucleo di Valutazione della Performance l'avv. Esmeralda Nardelli.

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 26 aprile 2022 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	2021
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. 2021/2023 e la "Nota Integrativa al Bilancio di previsione 2021/2023" 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 26/04/2022

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 2021

(Approvato con delibera di G.C. n. 49 del 30/07/2021)

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 e 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 31.12.2021	10
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 di contributi 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. 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 31.12.2021	25
Cultura	Potenziamento rapporti con terzo settore	Aggiornamento albo delle associazioni	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	Affidare il servizio entro il 31.12.2021	10
Servizi scolastici e culturali	Servizio di trasporto scolastico	Gare per l'affidamento del servizio	Entro 31.12.2021	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2021	25
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	15

AREA POLIZIA MUNICIPALE

Ufficio	PROGRAMMA/	Descrizione attività ed	Indicatori	Target	Peso
---------	------------	-------------------------	------------	--------	------

	OBIETTIVO	azioni			Ponderale e 100/100
Polizia Municipale	Sistemazione arredo urbano	Sistemazione della segnaletica verticale e orizzontale su tutto il territorio comunale, marine comprese.	Entro 31.12.2021	SI/NO	10
Polizia Municipale	Messa in sicurezza strade principali del capoluogo	Realizzazione di passaggi pedonali e relativa segnaletica per la sicurezza dei pedoni.	Entro 31.12.2021	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 controllo del territorio su abbandono rifiuti tramite apposizione di fototrappole	Controlli mirati su tutto il territorio comunale per scongiurare l'abbandono indiscriminato di rifiuti.	31.12.2021	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.	31.12.2021	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.	31.12.2021	SI/NO	10

AREA TECNICA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale e 100/100
Lavori pubblici	Rifunzionalizzazione dell'impianto sportivo di Via Trento	Realizzazione dei lavori, contabilità e liquidazioni, rilascio certificato di regolare esecuzione	30/04/2021	SI/NO	20
Lavori pubblici	Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade	Acquisizione del progetto, Validazione, Approvazione e Affidamento dei lavori	31/12/2021	SI/NO	10

	nei piccoli comuni				
Lavori pubblici	Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale	Realizzazione dei lavori, contabilità e liquidazioni, rilascio certificato di regolare esecuzione	31/12/2021	SI/NO	20
Lavori pubblici	Messa in sicurezza impiantistica della palestra, delle aree da gioco.	Affidamento servizi tecnici di fattibilità tecnica ed economica per la partecipazione al bando	30/06/2021	SI/NO	10
Lavori pubblici	Manutenzione straordinaria e acquisto attrezzature per la palestra scolastica	Affidamento ed esecuzione lavori e forniture	31/12/2021	SI/NO	10
Lavori pubblici	Efficientamento energetico degli impianti di pubblica illuminazione e della loro messa in sicurezza mediante interrimento delle relative linee	Affidamento servizi tecnici di progettazione esecutiva, d.l. misure e contabilità nonché per il coordinamento della sicurezza e rilascio del cre, affidamento dei lavori	31/10/2021	SI/NO	20
Gestione degli immobili	Affidamento in concessione della gestione dell'impianto sportivo della marina di san gregorio	Predisposizione bando di affidamento, gara per l'affidamento, stipula del contratto	30/06/2021	SI/NO	10

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO		Indicatori	Target	Peso Ponderale e 100/100
Tributi	Predisposizione, approvazione e applicazione del Nuovo Regolamento CUP (canone unico patrimoniale) e Canone Mercatale in sostituzione dei previgenti tributi da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale. Determinazione delle corrispondenti tariffe da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale.	La legge di bilancio 2020 ha previsto l'introduzione dal 2021 del canone unico patrimoniale che sostituirà altri tributi comunali. Si tratta di una nuova entrata patrimoniale che implica non solo l'adozione dei necessari regolamenti ma anche dei corrispondenti piani tariffari che devono garantire l'invarianza del gettito, pur nel rispetto delle peculiarità del nuovo tributo.	Elaborazione della proposta di deliberazione e consiliare contenente la bozza del nuovo regolamento Cup e per l'area mercatale e della proposta di deliberazione e di giunta di approvazione e delle aliquote, entro il termine fissato dalla legge per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023	Tutti i debitori della PA soggetti al pagamento del nuovo canone CUP. Garantire la gestione del nuovo canone con decorrenza 1/1/2021	20
Servizi	Riorganizzazione delle	Da fine febbraio 2021,	Censimento	Avvio a regime	20

finanziari	procedure contabili in funzione dei nuovi sistemi di pagamento: La transizione al digitale ed il Pago Pa.	come previsto dall' 5 del CAD di cui al D. Lgs 82/2005 tutte le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad utilizzare sistema di pagamento pagoPA in via esclusiva, dismettendo altri sistemi di pagamento in incasso. Doveva essere obbligatorio dall'1/1/2019 poi prorogato al 30/06/2020 ed infine, prorogato a febbraio 2021. Ciò richiede un lavoro di formazione di tutti gli uffici comunali, di programmazione e impostazione del sistema, ma anche una revisione generale delle procedure relative all'entrata, alla gestione delle rendicontazioni e all'emissione delle reversali di incasso. Infatti le procedure devono essere impostate in modo che venga ottimizzato il lavoro di inserimento, di verifica degli incassi e di rendicontazione degli stessi da parte di tutti gli uffici coinvolti.	di tutte le tipologie di entrate comunali. Perfezionamento dell'adesione e al sistema PagoPA e attività di coordinamento con gli uffici comunali per avvio della conversione dei servizi di pagamento in logica pagoPA.	entro i primi mesi del 2021 e consolidamento entro il 31/12/2021. Il servizio è rivolto a tutti i pagatori della P.A., oltre che coinvolgere i dipendenti di tutti gli uffici	
Servizi finanziari	La certificazione Covid e LA GESTIONE CONTABILE E LA RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LE MINORI ENTRATE E LE MAGGIORI SPESE CONNESSE ALL'EMERGENZA PANDEMICA DA COVID-19	Entro il 31/05/2021 gli enti sono tenuti ad inviare la Certificazione attestante la perdita di gettito a causa della pandemia alla Ragioneria Generale dello Stato. Si tratta di un modello che va compilato e trasmesso alla RGS tramite piattaforma ministeriale. L'avanzo risultante da questo adempimento deve essere destinato alla copertura di perdite di entrata da covid 19 e ad interventi finalizzati a garantire il distanziamento sociale.	Collaborazione con gli organi di governo ai fini dell'attuazione delle politiche tese a garantire il rispetto della normativa Covid, della sicurezza sociale e sul luogo di lavoro, utilizzando le risorse dedicate trasferite dallo Stato. Valutazione della copertura	Garantire la corretta imputazione contabile per i ristori in entrata e il trasferimento fondi a cittadini e imprese	15

			delle minori entrate causa covid con applicazione di avanzo anno 2020. Applicazione di riduzioni tari ad utenze domestiche e non domestiche con utilizzo dei contributi tari trasferiti dallo Stato.		
Responsabil e	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 Piattaforma Crediti commerciali MEF	La legge di bilancio per il 2020 ha spostato al 2021 la decorrenza dell'obbligo di costituzione del Fondo di garanzia per i debiti commerciali (FGDC), qualora gli enti non siano in regola con gli indicatori sui tempi di pagamento di cui al comma 859 della stessa legge oppure che non abbiano ridotto il debito commerciale scaduto del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente.	Entro la data di approvazione e del bilancio di previsione sistemazione sulla piattaforma ministeriale delle fatture precedenti al 31/12/2020. A regime, per tutto l'anno per le fatture 2021: Controllo e gestione dello stato delle fatture elettroniche nella Piattaforma Crediti Commerciali ai fini dell'allineamento delle risultanze contabili con la PCC	SI/NO	15
Tributi	Attività di accertamento ai fini del recupero dell'evasione tributaria	Verifica delle somme dovute/versate dai contribuenti con riferimento all'anno di imposta 2017. Gestione sportello	Analisi e gestione puntuale dei contribuenti TARI /IMU ed emissione	Individuazione degli evasori per consentire un beneficio in termini di entrata al	20

		<p>informativo, richieste di autotutela e accertamenti con adesione ed eventuali ricorsi.</p> <p>Completamento attività di sollecito relativamente ai non recapitati.</p> <p>Gestione del coattivo: determinazione delle posizioni debitorie e adempimenti per il loro recupero</p>	<p>conseguenti atti di accertamento sull'annualità 2017 entro il 31.12.2021.</p>	<p>bilancio comunale e per garantire l'equità impositiva.</p>	
--	--	---	--	---	--

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 2021**

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			6,0
Servizio di trasporto scolastico	Entro 31.12.2021	25	15			15,0
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	25	15			15,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	10	6			6,0
Elezioni amministrative	Rispetto tempistica di legge	15	9			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	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		99	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	99	4,0
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	98	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	98	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	98	3,9
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	98	2,9
7	Collaborazione 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	19,7

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		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: 99,3

VALUTAZIONE FINALE: 99,3/100

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, 26/04/2022

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Dott. Giovanni Cassiano

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2021

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 31.12.2021	10	6			6,0

Messa in sicurezza strade principali del capoluogo	Entro 31.12.2021	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	31.12.2021	15	9			9,0
Prevenzione sinistri stradali	Immediato	10	6			6,0
Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	31.12.2021	10	6			6,0
Incremento controllo del territorio su abbandono rifiuti tramite apposizione di fototrappole	31.12.2021	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	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		98	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		98	3,9

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		98	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		98	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		98	3,9
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	19,4

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		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: 99,0

VALUTAZIONE FINALE: 99/100

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, 26/04/2022

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Ten. Giovanni Grecuccio

Comune di Patù

Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2021**

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)
Rifunionalizzazione dell'impianto sportivo di Via Trento	31/04/2021	20	12			12,0
Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni	31/12/2021	10	6			6,0

Messa in sicurezza impiantistica della palestra, delle aree da gioco.	30/06/2021	10	6			6,0
Manutenzione straordinaria e acquisto attrezzature per la palestra scolastica	31/12/2021	10	6			6,0
Efficientamento energetico degli impianti di pubblica illuminazione e della loro messa in sicurezza mediante interrimento delle relative linee	31/10/2021	20	12			12,0
Affidamento in concessione della gestione dell'impianto sportivo della marina di san gregorio	30/06/2021	10	6			6,0
Realizzazione di una nuova edicola per loculi e ossari nel cimitero comunale	31/12/2021	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	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		98	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	98	3,9
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	98	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	98	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	98	3,9
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	98	2,9
7	Collaborazione 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

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		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, 26/04/2022

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Geom. Daniele Marino

Comune di Patù

Provincia di Lecce

Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2021

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)
--	----------------------------	------	-------------------	----------	----------------------	---------------------------------------

<p>Predisposizione, approvazione e applicazione del Nuovo Regolamento CUP (canone unico patrimoniale) e Canone Mercatale in sostituzione dei privilegiati tributi da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale. Determinazione delle corrispondenti tariffe da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale.</p>	<p>Elaborazione della proposta di deliberazione consiliare contenente la bozza del nuovo regolamento Cup e per l'area mercatale e della proposta di deliberazione di giunta di approvazione delle aliquote, entro il termine fissato dalla legge per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023</p>	<p>20</p>	<p>12</p>			<p>12,0</p>
<p>Riorganizzazione delle procedure contabili in funzione dei nuovi sistemi di pagamento: La transizione al digitale ed il Pago Pa.</p>	<p>Censimento di tutte le tipologie di entrate comunali. Perfezionamento dell'adesione al sistema PagoPA e attività di coordinamento con gli tutti gli uffici comunali per avvio della conversione dei servizi di pagamento in logica pagoPA.</p>	<p>20</p>	<p>12</p>			<p>12,0</p>
<p>La certificazione Covid e LA GESTIONE CONTABILE E LA RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LE MINORI ENTRATE E LE MAGGIORI SPESE CONNESSE ALL'EMERGENZA PANDEMICA DA COVID-19</p>	<p>Collaborazione con gli organi di governo ai fini dell'attuazione delle politiche tese a garantire il rispetto della normativa Covid, della sicurezza sociale e sul luogo di lavoro, utilizzando le risorse dedicate trasferite dallo Stato. Valutazione della copertura delle minori entrate causa covid con applicazione di avanzo anno 2020. Applicazione di riduzioni tari ad utenze domestiche e non domestiche con utilizzo dei contributi tari trasferiti dallo Stato.</p>	<p>15</p>	<p>9</p>			<p>9,0</p>
<p>Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione</p>	<p>Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.</p>	<p>15</p>	<p>9</p>			<p>9,0</p>

Gestione Piattaforma Crediti commerciali MEF	Entro la data di approvazione del bilancio di previsione sistemazione sulla piattaforma ministeriale delle fatture precedenti al 31/12/2020. A regime, per tutto l'anno per le fatture 2021: Controllo e gestione dello stato delle fatture elettroniche nella Piattaforma Crediti Commerciali ai fini dell'allineamento delle risultanze contabili con la PCC	15	9			9,0
Attività di accertamento ai fini del recupero dell'evasione tributaria	Analisi e gestione puntuale dei contribuenti TARI /IMU ed emissione conseguenti atti di accertamento sull'annualità 2017 entro il 31.12.2021.	15	9			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	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		98	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		98	3,9
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		98	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	98	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	98	3,9
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	98	2,9
7	Collaborazione 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

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		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, 26/04/2022

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Dott. ssa Consiglia Mura

CONCLUSIONI

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2021 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 2022, 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, 6 giugno 2022