



COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

*RELAZIONE SULLA
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2023*

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 23 ottobre 2024 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	2023
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. 2023/2025 e la "Nota Integrativa al Bilancio di previsione 2023/2025" 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 23/10/2024

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. 73/2023, 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.

COMUNE DI PATU'

Provincia di Lecce

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2023

(Approvato con delibera di G.C. n. 73 del 22/09/2023)

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	n. istanze	Processare	15

		tantum per integrazione al reddito	pervenute/ n. contributi concessi	tutte le richieste entro il 31.12.2023	
Servizi scolastici e culturali	Servizio di trasporto scolastico	Gare per l'affidamento del servizio/Affidamento diretto	Entro 31.12.2023	SI/NO	15
Cultura	Potenziamento rapporti con terzo settore	Aggiornamento albo delle associazioni	n. richieste pervenute/ n. richieste evase	SI/NO	15
Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"	Collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C. e redazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"	Rispetto tempistica di legge	SI/NO	15
- Responsabile - Servizio Protocollo - Servizi Demografici	Transizione al digitale	Passaggio in cloud del software GOLEM	Entro 31.12.2023	SI/NO	15
Responsabile	Attuazione misure PA digitale 2026	Procedere agli affidamenti dei servizi per le misure 1.4.3, 1.2 e 1.4.5	Entro 31.12.2023	SI/NO	25

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 comprese.	Entro 31.12.2023	SI/NO	20
Polizia Municipale	Messa in sicurezza strade principali del capoluogo	Realizzazione di passaggi pedonali e relativa segnaletica per la sicurezza dei pedoni.	Entro 31.12.2023	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	25
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	15
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.	31.12.2023	SI/NO	20

AREA TECNICA

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Lavori pubblici	Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni	Sottoscrizione del contratto d'appalto ed avvio ed esecuzione dei lavori.	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Lavori pubblici	Efficientamento energetico degli impianti di pubblica illuminazione in vico F. Cavallotti e della loro messa in sicurezza mediante interrimento delle relative linee	Completamento dei lavori	Entro il 30/06/2023	SI/NO	5
Lavori pubblici	Messa in sicurezza dell'impianto sportivo della marina di San Gregorio	Sottoscrizione del contratto d'appalto, avvio ed esecuzione dei lavori.	Entro il 30/06/2023	SI/NO	10

Lavori pubblici	Interventi di ripristino dell'area della cripta Sant'Elia	Completamento dei lavori	Entro il 30/06/2023	SI/NO	5
Lavori pubblici	Miglioramento dei servizi e del sistema di accoglienza turistica della marina di san gregorio mediante implementazione delle strade di accesso al mare delle area a parcheggio e del verde attrezzato	Completamento dei lavori	Entro il 31/12/2023	SI/NO	5
Lavori pubblici	Interventi di manutenzione e ripristino della Piazza Marco Pedone	Affidamento ed esecuzione lavori	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Lavori pubblici	Messa in sicurezza e manutenzione straordinaria degli accessi al cimitero comunale	Avvio ed esecuzione dei lavori	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Lavori pubblici	Lavori di riqualificazione di Piazza Lorenzo e Angelica Valiani della marina di San Gregorio per la realizzazione di uno spazio espositivo dedicato al mercato locale della qualità	Rimodulazione progetto e affidamento dei lavori	Entro il 31/12/2013	SI/NO	10
Lavori pubblici	Realizzazione di rampe per l'accesso al mare ai diversamente abili nelle marine di Felloniche e San Gregorio	Affidamento ed esecuzione lavori	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Gestione degli immobili	Efficientamento energetico dell'immobile comunale destinato a "sede municipale"	Affidamento forniture ed esecuzione installazioni	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Gestione del patrimonio	Adeguamento del parchi giochi comunale della marina di San Gregorio alle esigenze dei bambini con disabilità	Affidamento forniture ed esecuzione installazione	Entro il 31/12/2023	SI/NO	10
Gestione del patrimonio	Rimozione di rifiuti abbandonati su aree pubbliche	Affidamento ed esecuzione dei lavori	Entro il 30/06/2023	SI/NO	5

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO		Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Tributi	Gestione ordinaria, accertamenti e riscossione coattiva dei tributi maggiori IMU/TARI e consulenza ai contribuenti.	L'ufficio dovrà - garantire la gestione di tutte le attività inerenti la riscossione dei tributi sia ordinaria, che coattiva, i conteggi e la stampa di F24 per il pagamento delle imposte. - curare l'attività di accertamento IMU e TARI relativa al quinquennio precedente, oltre laddove possibile le insinuazioni al passivo nelle procedure fallimentari. - Provvedere al caricamento dei ruoli coattivi ed in collaborazione con il soggetto esterno che espleta il servizio monitora le fase di riscossione coattiva, a partire dalle ingiunzioni fiscali e per l'intero iter procedimentale fino alla riscossione di quanto dovuto. - Supportare gli uffici dell'ente nella gestione delle entrate patrimoniali, con particolare riferimento al CUP di competenza del SUAP: nello specifico si calcolano le tariffe, il dovuto per ciascuna attività produttiva, nonché la gestione degli avvisi di pagamento PagoPA - Gestire l'imposta di soggiorno, assicurando collaborazione con le strutture ricettive in tutte le fasi	• Implementazione del numero degli immobili censiti ai fini IMU e TARI • Numero di avvisi di accertamento emessi ai fini IMU e TARI • Numero di avvisi pagoPA emessi per il CUP • Implementazione banca dati imposta di soggiorno	SI/NO	20

		della gestione dell'imposta - Gestire lo sportello del contribuente come punto di ascolto, collaborazione ed interscambio reciproco di informazioni e dati utili a perfezionare il censimento tributario sull'intero territorio nel rispetto del principio "pagare tutti significa pagare meno"			
Servizi finanziari	PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E GESTIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2023- 2025 PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR	Il servizio ragioneria, come in ogni esercizio finanziario, dovrà garantire che la gestione finanziaria si svolga regolarmente, che siano rispettati i termini per gli adempimenti contabili (bilancio di previsione, assestamento, gestione infrannuale, rendiconto), così come stabiliti dal Legislatore per l'esercizio 2023, e soprattutto che sia garantita la tenuta dei conti pubblici. Il rispetto della tempistica sarà condizionato dai riscontri degli altri uffici dell'ente, in relazione ai vari adempimenti. La costante verifica dell'andamento delle entrate e delle spese si rileverà come attività necessaria ai fini della salvaguardia degli equilibri del bilancio per tutto l'anno e non si esaurirà con la delibera consiliare da approvare entro la fine del mese di luglio. Nello stesso tempo una rilevanza strategica viene attribuita per l'intero triennio di programmazione finanziaria e certamente anche oltre, alla gestione dei fondi assegnati all'Ente nell'ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) Al fine di affrontare in modo efficace la gestione dei fondi P.N.R.R. sarà necessario attivare tutti gli strumenti di flessibilità del bilancio per garantire che la gestione finanziaria si svolga nel rispetto dei tempi programmati e che vengano rispettate le scadenze previste dal Piano. L'obiettivo è quindi quello di garantire la corretta e sana gestione finanziaria dell'Ente, salvaguardando gli equilibri di bilancio e rispettando in modo puntuale le scadenze, utilizzando al meglio tutti gli strumenti di flessibilità del bilancio, al fine di adattare la programmazione finanziaria all'evoluzione della gestione. Ciò consentirà all'Ente nel suo complesso di realizzare gli obiettivi strategici e operativi previsti con particolare attenzione agli interventi previsti e finanziati nell'ambito del P.N.R.R.	- Gestione del bilancio: variazione di assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri di bilancio da completare entro il mese di luglio 2023; - Monitoraggio costante dello stato di salute del bilancio dell'ente e valutazioni sulle tempistiche dei pagamenti in relazione all'entità della cassa	SI/NO	20
Servizi finanziari	SUPPORTO AL SETTORE LAVORI PUBBLICI PER L'ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI DIINVESTIMENTO FINANZIATI NELL'AMBITO DEL PNRR E/O CON CONTRIBUTI REGIONALI	Il Comune di Patù è assegnatario di contributi per la realizzazione di opere pubbliche finanziati nell'ambito del PNRR. Occorre procedere al completamento della rendicontazione relativa ad alcuni investimenti terminati in annualità precedenti. La fase di rendicontazione relativa all'utilizzo di queste risorse si rivela di importanza strategica per l'Ente al fine anche di incamerare gli acconti dei contributi in corrispondenza delle varie fasi di attuazione degli interventi e di garantire la tenuta degli equilibri di cassa. Il settore ragioneria fornirà un supporto tecnico-contabile per curare	gestione contabile degli interventi inerenti al fondo opere indifferibili con riferimento ai progetti di investimento PNRR; gestione contabile e supporto contabile documentale alle fasi di rendicontazione all'interno del Regis per i progetti finanziati nell'ambito del PNRR;	SI/NO	15

		tutta la fase di rendicontazione dei progetti di investimento realizzati sia nell'ambito del PNRR implementando all'interno dell'applicativo Regis le informazioni richieste e sia con riferimento ai contributi assegnati dalla Regione Puglia	-gestione contabile e supporto contabile documentale alle rendicontazioni relativi agli investimenti finanziati dalla Regione Puglia, ed a quelli finanziati dai Ministeri, anche in relazione agli stati di avanzamento dei lavori per ottenere l'erogazione degli acconti in corrispondenza degli stati di avanzamento dei lavori oltre che trasmissione della rendicontazione finale dei progetti		
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	Certificazione Covid Certificazione COVID-19/2022 di cui all'articolo 13, comma 3, del decreto legge n. 4/2022 e relativo DM di attuazione n. 242764 del 18 ottobre 2022	Entro il 31 maggio l'ente è tenuto all'invio della certificazione risorse covid 19 da parte degli enti locali. I modelli elaborati dal Ministero e compilabili su apposita piattaforma riguardano le perdite di gettito e le maggiori spese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, al netto delle minori spese e delle risorse assegnate a vario titolo dallo Stato. La certificazione richiede particolare attenzione sia con riferimento alla ricognizione delle voci di entrata e spesa da caricare negli appositi riquadri, per singole tipologie, sia per le rettifiche da apportare, intese come misure correttive che consentono di meglio calibrare il gettito di entrata sul bilancio dell'ente e le spese strettamente riconducibili all'emergenza covid, sia minori che maggiori spese. Infatti, le rettifiche definitivamente validate saranno prese in considerazione ai fini della verifica finale della perdita di gettito e dell'andamento delle spese	- Rispetto della termine del 30 maggio per l'invio della certificazi one con contestua le verifica dei dati contabili rendicontati, così da evitare una rettifica della certificazi one medesima - Analisi delle singole voci di entrata e di spesa da riportare in rettifica - Inclusion e delle voci di entrata e spesa inerenti i contributi i caro energia ed i contributi i per le	SI/NO	15

			attività produttiv e e comuni marginali , soggetti anch'essi a rendicont azione		
Responsabile	Questionario Sose: ricognizione dati, compilazione del questionario, verifica e trasmissione	Il questionario SOSE ha l'obiettivo di cogliere la reale spesa sostenuta dal comune per lo svolgimento delle funzioni fondamentali e di metterla in relazione con l'elencazione e la quantificazione dei servizi erogati. La corretta compilazione del questionario è il requisito fondamentale per ottenere una corretta stima del fabbisogno di spesa di ogni comune. L'ufficio finanziario coordinerà l'intera fase di ricognizione delle informazioni e di raccolta da tutti gli uffici dell'ente che confluiranno nel questionario unico. Inoltre sarà ad esclusiva cura dell'ufficio la compilazione della parte contabile, organizzativa e del personale. Una corretta e puntuale compilazione garantirà un costante andamento dei flussi di cassa dei trasferimenti erariali	Predisporre, elaborare ed inserire nella procedura prevista sul portale "SOSE" i dati richiesti dal MEF relativi ai Fabbisogni Standard	SI/NO	15

Valutazione delle capacità manageriali

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

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

Valutazione delle competenze professionali

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

Valutazione dei collaboratori

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

Comune di Patù

Provincia di Lecce

**Valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa
ANNO 2023**

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	Concessione contributo economico una tantum per integrazione al reddito n. istanze pervenute / n. contributi concessi	15	9			9,0
Servizio di trasporto scolastico	Gare per l'affidamento del servizio/Affidamento diretto Entro 31.12.2023	15	9			9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C. Entro 31.12.2023	15	9			9,0
Potenziamento rapporti con terzo settore	Aggiornamento albo delle associazioni n. richieste pervenute/ n. richieste evase	15	9			9,0
Transizione al digitale	Passaggio in cloud del software GOLEM Entro 31.12.2023	15	9			9,0
Attuazione misure PA digitale 2026	Procedere agli affidamenti dei servizi per le misure 1.4.3, 1.2 e 1.4.5 Entro 31.12.2023	25	15			15,0
		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	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		98	1,0
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		98	3,0
5	<i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		98	4,0
6	<i>Tensione al risultato ed alla qualità</i> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3		98	3,0
7	<i>Collaborazione</i> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		98	4,0
		100	20		TOTALE	19,9

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		99	9,9
					TOTALE	9,9

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: 99,6

VALUTAZIONE FINALE: 99,6 /100

Patù, 23/10/2024

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 2023**

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 31.12.2023	20	12			12,0
Messa in sicurezza strade principali del capoluogo	Entro 31.12.2023	20	12			12,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	25	15			15,0
Prevenzione sinistri stradali	Immediato	15	9			9,0
Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	31.12.2023	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		97	9,7
					TOTALE	9,7

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 99,1

VALUTAZIONE FINALE: 99,1 /100

Patù, 23/10/2024

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 2023

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)
Lavori di messa in sicurezza strade nell'ambito del piano straordinario di messa in sicurezza delle strade nei piccoli comuni	31/12/2023	10	6			6,0
Efficientamento energetico degli impianti di pubblica illuminazione in vico F. Cavallotti e della loro messa in sicurezza mediante interramento delle relative linee	30/06/2023	5	3			3,0
Messa in sicurezza dell'impianto sportivo della marina di San Gregorio	30/06/2023	10	6			6,0
Interventi di ripristino dell'area della cripta Sant'Elia	30/06/2023	5	3			3,0

Miglioramento dei servizi e del sistema di accoglienza turistica della marina di san gregorio mediante implementazione delle strade di accesso al mare delle area a parcheggio e del verde attrezzato	31/12/2023	5	3			3,0
Interventi di manutenzione e ripristino della Piazza Marco Pedone	31/12/2023	10	6			6,0
Messa in sicurezza e manutenzione straordinaria degli accessi al cimitero comunale	31/12/2023	10	6			6,0
Realizzazione di rampe per l'accesso al mare ai diversamente abili nelle marine di Felloniche e San Gregorio	31/12/2023	10	6			6,0
Efficientamento energetico dell'immobile comunale destinato a "sede municipale"	31/12/2023	10	6			6,0
Adeguamento del parchi giochi comunale della marina di San Gregorio alle esigenze dei bambini con disabilita'	31/12/2023	10	6			6,0
Rimozione di rifiuti abbandonati su aree pubbliche	30/06/2023	5	3			3,0

Lavori di riqualificazione di Piazza Lorenzo e Angelica Valiani della marina di San Gregorio per la realizzazione di uno spazio espositivo dedicato al mercato locale della qualità	31/12/2023	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	Innovazione e propositività 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		99	3,0
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		99	4,0

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		99	3,0
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		99	4,0
		100	20		TOTALE	19,8

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

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

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

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

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

N	Indicatori di misurabilità	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 10 punti)
1	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	100	10		99	9,9
					TOTALE	9,9

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		99	9,9
					TOTALE	9,9

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 99,6

VALUTAZIONE FINALE: 99,6 /100

Patù, 23/10/2024

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 2023

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)
Gestione ordinaria, accertamenti e riscossione coattiva dei tributi maggiori IMU/TARI e consulenza ai contribuenti.	Implementazione del numero degli immobili censiti ai fini IMU e TARI • Numero di avvisi di accertamento emessi ai fini IMU e TARI • Numero di avvisi pagoPA emessi per il CUP • Implementazione banca dati imposta di soggiorno	20	12			12,0
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E GESTIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR	Gestione del bilancio: variazione di assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri di bilancio da completare entro il mese di luglio 2023; Monitoraggio costante dello stato di salute del bilancio dell'ente e valutazioni sulle tempistiche dei pagamenti in relazione all'entità della cassa	20	12			12,0

SUPPORTO AL SETTORE LAVORI PUBBLICI PER L'ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI DI INVESTIMENTO FINANZIATI NELL'AMBITO DEL PNRR E/O CON CONTRIBUTI REGIONALI	gestione contabile degli interventi inerenti al fondo opere indifferibili con riferimento ai progetti di investimento PNRR; -gestione contabile e supporto contabile documentale alle fasi di rendicontazione all'interno del Regis per i progetti finanziati nell'ambito del PNRR; -gestione contabile e supporto contabile documentale alle rendicontazioni relativi agli investimenti finanziati dalla Regione Puglia, ed a quelli finanziati dai Ministeri, anche in relazione agli stati di avanzamento dei lavori per ottenere l'erogazione degli acconti in corrispondenza degli stati di avanzamento dei lavori oltre che trasmissione della rendicontazione finale dei progetti	15	9			9,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	15	9			9,0
Certificazione Covid Certificazione COVID-19/2022 di cui all'articolo 13, comma 3, del decreto legge n. 4/2022 e relativo DM di attuazione n. 242764 del 18 ottobre 2022	Rispetto della termine del 30 maggio per l'invio della certificazione con contestuale verifica dei dati contabili rendicontati, così da evitare una rettifica della certificazione medesima - Analisi delle singole voci di entrata e di spesa da riportare in rettifica - Inclusione delle voci di entrata e spesa inerenti i contributi caro energia ed i contributi per le attività produttive e comuni marginali, soggetti anch'essi	15	9			9,0
Questionario Sose: ricognizione dati, compilazione del questionario, verifica e trasmissione	Predisporre, elaborare ed inserire nella procedura prevista sul portale "SOSE" i dati richiesti dal MEF relativi ai Fabbisogni Standard	15	9			9,0
		100	60		TOTALE	60,0

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

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

N	Fattori di valutazione	Peso	Punteggio massimo	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio (max 20 punti)
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	5	1		99	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		99	4,0
3	<i>Gestione delle risorse umane</i> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati e valutazione dei collaboratori	5	1		98	1,0
4	<i>Gestione economica ed organizzativa</i> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	15	3		98	2,9
5	<i>Autonomia, flessibilità e decisionalità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni	20	4		98	3,9
6	<i>Tensione al risultato ed alla qualità</i> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio. Risultato delle indagini di customer satisfaction	15	3		98	2,9
7	<i>Collaborazione</i> 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		99	9,9
					TOTALE	9,9

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		99	9,9
					TOTALE	9,9

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 99,5

VALUTAZIONE FINALE: 99,5 /100

Patù, 23/10/2024

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Dott. ssa Consiglia Mura

CONCLUSIONI

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2023 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 2024, 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, 24 ottobre 2024