



COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

*RELAZIONE SULLA
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2024*

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.

Con Decreto n. 4/2025 è stato rinnovato l'incarico di componente del Nucleo di Valutazione in forma monocratica per il periodo dal 14/04/2025 al 13/04/2027 all'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 12 maggio 2025 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	2024
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. 2024/2026 e la "Nota Integrativa al Bilancio di previsione 2024/2026" 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 12/05/2025

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 n. 92 del 23/12/2024 la Giunta Comunale ha approvato, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026. All'interno del PIAO è stato predisposto il PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2024 dove sono indicati e 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 2024

AREA AMMINISTRATIVA

Personale assegnato

Attualmente all'Area è assegnato il seguente personale:

AREA AMMINISTRATIVA	Ex Q.f. Giurid.	Area di inquadramento	In servizio	Tempo
	D	Funzionario E. Q. Responsabile di Area	Cassiano G.	Pieno in convenzione con il Comune di Morciano
	D	Funzionario E. Q. Assistente Sociale	Sergi M.	Parziale 50%
	C	Istruttore Servizi Demografici	De Salvo V.	Pieno
	B	Collaboratrice Amm.va Ufficio Protocollo	Manco M.	Pieno

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività e azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Servizi Sociali	Potenziamento servizi sociali	Concessione contributo economico una tantum per integrazione al reddito	n. istanze pervenute/ n. contributi concessi	Processare tutte le richieste entro il 31.12.2024	15
Servizi scolastici e culturali	Servizio di trasporto scolastico	Gare per l'affidamento del servizio/Affidamento diretto	Entro 31.12.2024	SI/NO	15
Responsabile	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Liquidazione delle fatture nel rispetto dei tempi di pagamento previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 231/2002 e s.m.i.	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	Entro il 31.12.2024	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 - Servizi Sociali	Potenziamento servizi sociali e culturali	Avvio PROGETTO "PATU" BORGO INCLUSIVO - INCLUSIONE, ACCOGLIENZA E WELFARE DI PROSSIMITÀ" - CUP	Entro 31.12.2024	SI/NO	15

		G61J2200019000 6			
- Responsabile - Servizio Protocollo	Potenziamento servizi culturali	Avvio PROGETTO "STORIE MERIDIANE – PERCORSI CULTURALI DI RIGENERAZIONE SOCIALE" - CUP G29I2200015000 6	Entro 31.12.2024	SI/NO	15
- Responsabile - Servizi Demografici	Digitalizzazione Stato Civile	Partecipazione all'Avviso Pubblico "Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024)" - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - Next Generation EU.	Inoltro candidatura entro il 31.12.2024	SI/NO	10

AREA VIGILANZA

Personale assegnato

Attualmente all'Area è assegnato il seguente personale:

	Ex Q.f. Giurid.	Area di inquadramento	In servizio	Tempo
AREA VIGILANZA	D	Funzionario E. Q. Responsabile di Area	Grecuccio G.	Pieno
	B	Collaboratore Amm.vo Ausiliario del traffico	Martella B.	Pieno
	B	Collaboratore Amm.vo Ausiliario del traffico	Piscopello B.	Pieno

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 31.12.2024	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 31.12.2024	SI/NO	20
Responsabile	Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Collaborazione con il	Rispetto tempistica	SI/NO	25

		Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del P.T.P.C.	stabilita dal R.P.C.		
Responsabile	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Liquidazione delle fatture nel rispetto dei tempi di pagamento previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 231/2002 e s.m.i.	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	Entro il 31.12.2024	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.	31.12.2024	SI/NO	20

AREA TECNICA

Personale assegnato

Attualmente all'Area è assegnato il seguente personale:

	Ex Q.f. Giurid.	Area di inquadramento	In servizio	Tempo
AREA TECNICA	C	Istruttore Responsabile di Area	Marino D.	Pieno
	B	Operatore Esperto	Lia P.	Pieno
	B	Operatore Esperto	Cordella S.	Pieno
	B	Operatore Esperto	Aprile V.	Parziale 50%

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO	Descrizione attività ed azioni	Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
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	Completamento dei lavori.	Entro il 31/12/2024	SI/NO	15
Lavori pubblici	Lavori di messa in sicurezza e mitigazione del rischio idrogeomorfologico di un tratto di	Affidamento servizi tecnici e di supporto al RUP,	Entro il 31/12/2024	SI/NO	15

	costa sito nel territorio di Patu' – Marina di San Gregorio"	approvazione progetto di FTE			
Gestione del patrimonio	Lavori di ristrutturazione delle facciate e dell'area di pertinenza della sede municipale	Affidamento ed esecuzione dei lavori	Entro il 31/12/2024	SI/NO	15
Gestione del patrimonio	Lavori di preparazione e sistemazione delle spiagge, pulizia e manutenzione durante la stagione balneare, gestione ecocompatibile ed eventuale recupero delle biomasse vegetali spiaggiate BVS di posidonia oceanica ed altre essenze nell'area demaniale in località Felloniche	Affidamento ed esecuzione dei lavori	Entro il 31/12/2024	SI/NO	15
Gestione del patrimonio	Bando ad evidenza pubblica finalizzata alla concessione per la gestione dell'immobile chiosco/bar-ristoro e relative pertinenze, ubicato nella villa comunale don Tonino Bello -	Predisposizione degli atti, indizione gara e affidamento concessione	Entro il 31/12/2024	SI/NO	15
Responsabile	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Liquidazione delle fatture nel rispetto dei tempi di pagamento previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 231/2002 e s.m.i.	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	Entro il 31.12.2024	15
Gestione del patrimonio	Rimozione di rifiuti abbandonati su aree pubbliche	Affidamento ed esecuzione dei lavori	Entro il 31/12/2024	SI/NO	10

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

Personale assegnato

Attualmente all'Area è assegnato il seguente personale:

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	Ex Q.f. Giurid.	Area di inquadramento	In servizio	Tempo
	D	Funzionario E. Q. Responsabile di Area	Mura C.	Convenzione con il Comune di Morciano
	C	Istruttore Ufficio Tributi e Tasse/Economato	Giudice R.	Pieno

Ufficio	PROGRAMMA/OBIETTIVO		Indicatori	Target	Peso Ponderale 100/100
Tributi	ATTIVITA' DI CONTRASTO ALLA EVASIONE ED ELUSIONE DEI TRIBUTI COMUNALI.	L'obiettivo si prefigge di porre in essere le attività finalizzate al contrasto della evasione dell'IMU sia in ordine all'omesso parziale versamento sia all'omessa infedele	• Richiesta pagamento e iscrizione a ruolo coattivo di avvisi di accertamento Aggiornamento della banca dati tributaria IMU e Tari Bonifica delle estrazioni	SI/NO	20

		denuncia. L'arco temporale delle verifiche interesserà, gli anni 2019 per gli atti non trasmessi l'anno precedente ed il 2020 in ordine di vetustà del credito (2019 e 2020 per le omesse/infedeli denunce). Per il comune di Patù l'attività è integrata dalla emissione del sollecito TARI 2023 e l'emissione degli accertamenti TARI 2020. In considerazione che il veloce avvio a riscossione coattiva degli avvisi emessi e non pagati riduce il rischio di morosità, l'obiettivo prevede di procedere, con celerità, con la riscossione coattiva degli avvisi di accertamenti notificati ma non riscossi. Il contrasto alla evasione dei tributi comunali, necessità di un costante aggiornamento professionale per cui all'ufficio è affidato il compito di garantire ai propri addetti un costante e diffuso accesso alla formazione professionale specifica. L'obiettivo si sviluppa su due profili: da un lato supportare i contribuenti nel regolarizzare le loro posizioni, dall'altro far emergere e colpire le situazioni più gravi. L'ufficio è dedicato nell'attività di accertamento e accompagnamento al pagamento	effettuate, realizzata attraverso analisi di dettaglio delle posizioni contributive		
--	--	---	--	--	--

		dei tributi dei contribuenti, con l'obiettivo di perseguire l'equità fiscale e restituire risorse importanti alla comunità. Infatti l'attività di recupero dell'evasione dei tributi comunali permette di liberare importanti risorse che contribuiscono a garantire qualità e quantità dei servizi, oltre che avere maggiore capacità per dare corpo agli investimenti.			
Tributi	GESTIONE DELL'IMPOSTA DI SOGGIORNO E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' NELL'ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE E RIVERSAMENTO	L'obiettivo prevede l'acquisizione di un software per la gestione, la rendicontazione ed il pagamento dell'imposta di soggiorno. Questo consentirà una migliore gestione dell'imposta anche in termini di incasso da parte delle strutture ricettive. Parallelamente il Comune di Patù potrà monitorare in tempo reale gli incassi se le strutture ricettive utilizzano correttamente il portale dedicato. Inoltre gli incroci con il portale alloggiati mediante il scarico su Agenzia delle Entrate consentirà di avviare l'attività di recupero evasione.	• Acquisizione software per una migliore gestione del tributo ed un monitoraggio dei pagamenti presso le strutture in tempo reale • Semplificazione delle gestioni dell'imposta e dell'attività di rendicontazione da parte delle strutture ricettive • Supporto alle strutture ricettive nelle fasi di gestione dell'imposta e nell'utilizzo dell'applicativo • Implementazione dell'attività di recupero evasione mediante incrocio con i vari portali, in particolare con i dati del portale alloggiati come risultante da Agenzia delle Entrate.	SI/NO	20
Servizi finanziari	Gestione e rendicontazione PNRR e rapporti con la Corte dei Conti e revisore	Il Comune di Patù è assegnatario di contributi per la realizzazione di opere pubbliche finanziati nell'ambito del PNRR. Inoltre è capofila	• Gestione contabile degli interventi PNRR sia opere pubbliche che sulla PA	SI/NO	15

		di un intervento PNRR riconosciuto anche al Comune di Morciano di Leuca. L'obiettivo riguarda l'attività di supporto agli altri uffici dell'ente (tecnico e amministrativo) nella rendicontazione degli interventi finanziati PNRR, sia quelli che riguardano le opere pubbliche, che quelli sulla gestione dei servizi che quelli sulla transizione digitale. La rendicontazione di tali progetti è una fase molto importante: infatti, l'ufficio finanziario deve garantire supporto e collaborazione sia all'ufficio gestore dell'ente, che al personale che si occupa di tenere in costante aggiornamento il sistema su piattaforma dedicata Regis. Inoltre, viene garantito il supporto al revisore dei Conti che è chiamato a vari adempimenti sul portale della Corte dei Conti, ai fini del monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti, dello stato di pagamento, se anticipato con risorse dell'ente o con entrate vincolate.	digitale; • gestione della codifica delle voci di bilancio e spesa • costante monitoraggio dei flussi di cassa • supporto agli uffici per l'attività di rendicontazione su piattaforma dedicata REGIS • Su supporto al revisore dei conti nella compilazione dei questionari contabili inerenti gli interventi finanziati PNRR		
Responsabile	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Liquidazione delle fatture nel rispetto dei tempi di pagamento previsti dall'art. 4 del D. Lgs. 231/2002 e s.m.i.	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e	Entro il 31.12.2024	15

			riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente		
Servizi finanziari	Gestione della rete dei referenti di bilancio e condivisione delle logiche di programmazione e di gestione del bilancio.	La gestione finanziaria dell'ente attiene in senso stretto la gestione delle entrate e delle spese, attraverso un ciclo che si prende l'avvio dall'approvazione del Bilancio di Previsione e si conclude con l'approvazione del rendiconto sulla gestione. Le due fasi principali che rappresentano gli step più importante della gestione economica di un ente locale comportano il coinvolgimento di tutti i referenti dell'ente: dagli organi di governo che in quanto rappresentanti della comunità amministrata sono tenuti a fornire indirizzi per l'attuazione delle politiche pubbliche attraverso il funzionamento della macchina amministrativa alla struttura organizzativa dell'ente, uffici e dipendenti che sono chiamati attraverso i procedimenti e le attività a fornire servizi e soddisfare i bisogni dei cittadini. Il ciclo della macchina amministrativa funziona correttamente se tra i vari livelli decisionali ed amministrativi si crea una rete di condivisione delle logiche di programmazione, di gestione e di	Programmazione, gestione e rendicontazione finanziaria. Rispettare i tempi di pagamento delle fatture Rilevazione contabile delle transazioni Garantire la corretta gestione fiscale degli adempimenti inerenti il personale e della gestione Iva commerciale Rilevazione contabile delle transazioni di parte entrata e spesa Gestione e coordinamento delle attività e degli adempimenti con tutti i referenti finanziari ed ai vari livelli: amministratori comunali, revisore dei conti, Corte dei Conti, RTS, Ministero tramite le piattaforme dedicate al caricamento e gestione dei documenti contabili, Agenzia delle Entrate, Inps, PCC...	SI/NO	20

		rendicontazione. Logiche che partono da una programmazione finanziaria condivise sotto il coordinamento del responsabile del servizio finanziario, che si raccorda anche con il revisore dei conti e con gli enti esterni di controllo: Corte dei Conti, RTS, Ministero tramite le piattaforme dedicate al caricamento e gestione dei documenti contabili, Agenzia delle Entrate, Inps, PCC...			
Servizi finanziari	Garantire la corretta gestione economica delle risorse umane e l'osservanza a disposizioni di legge ed atti di indirizzo generale	La gestione economica del personale è attività che occupa un ruolo importante nella gestione delle attività dell'ufficio. A partire dalla programmazione economico finanziaria del personale, con la verifica delle compatibilità di spesa, con i limiti dettati in materia di spese di personale ai fini assunzionali, alla gestione ordinaria nel corso dell'esercizio che comporta anche adempimenti di tipo fiscale, alla gestione del salario accessorio del personale di comparto, previa costituzione del fondo dedicato e al rispetto dei vari limiti di spesa sul macroaggregato spesa di personale inteso come personale di comparto, responsabili e segretario comunale.	Gestione economica finanziaria del personale Gestione fiscale del personale Costituzione del fondo e calcolo delle compatibilità e limiti di spesa Rispetto dei limiti di spesa riferiti alla gestione del personale	SI/NO	10

OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE

1. Sovrintendere allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di Servizio e coordinarne l'attività

2. Partecipare con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta curandone la verbalizzazione.
3. Rogare i contratti nei quali il Comune è parte e autenticare le scritture private e gli atti unilaterali nell'interesse del Comune
4. Esercitare le funzioni di Presidente della delegazione trattante.
5. Esercitare ogni altra funzione attribuita dalla legge, dallo statuto.
6. Coordinamento della conferenza dei Responsabili dei Servizi
7. Direzione del sistema di controlli interni.

Descrizione	Indicatori	Peso
Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa agli organi dell'Ente e ai responsabili di servizio	Ruolo consultivo e propositivo svolto	15/100
Partecipazione, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione, alle riunioni di Giunta e di Consiglio	Capacità di supportarne l'azione con riferimento agli ambiti di competenza	15/100
Sovrintendenza e Coordinamento dei responsabili dei servizi	Garantire l'unità di indirizzo amministrativo	15/100
Rogito dei contratti e autentica delle scritture private	Si terrà conto dell'ampiezza dei contratti rogati e degli effetti positivi derivanti da tale attività interna, che comporta notevoli risparmi di spesa, rispetto al ricorso al notaio esterno.	10/100
Adempimenti connessi all'attività di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	20/100
Adempimenti in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica	Coordinamento dello svolgimento delle relazioni sindacali	10/100
Sostituzione dei responsabili dei settori in caso di assenza	Garanzia del funzionamento degli uffici	15/100

Alla valutazione del segretario comunale provvederà il Sindaco, ovvero il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato al segretario comunale è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi conseguiti in riferimento alle singole voci (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

- fino a 30 punti valutazione negativa - nessuna retribuzione;
- da 31 a 60 punti in misura pari al 5% del monte salari dell'anno di riferimento;
- da 61 a 90 punti in misura pari al 8% del monte salari dell'anno di riferimento;
- da 91 a 100 punti in misura pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento.

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 2024

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	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 servizi sociali e culturali	Avvio PROGETTO "PATU" BORGIO INCLUSIVO - INCLUSIONE, ACCOGLIENZA E WELFARE DI PROSSIMITÀ" - CUP G61J22000190006	15	9			9,0
Riduzione dei tempi di pagamento	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	15	9			
Potenziamento servizi culturali	Avvio PROGETTO "STORIE MERIDIANE – PERCORSI CULTURALI DI RIGENERAZIONE SOCIALE" - CUP G29I22000150006	15	9			9,0
Digitalizzazione Stato Civile	Partecipazione all'Avviso Pubblico "Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024)" - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - Next Generation EU.	10	6			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	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	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		98	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		98	3,0
7	Collaborazione 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		99	9,9
					TOTALE	9,9

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 99,7

VALUTAZIONE FINALE: 99,7 /100

Patù, 12/05/2025

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 2024

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 31.12.2024	20	12			12,0
Messa in sicurezza strade principali del capoluogo	Entro 31.12.2024	20	12			12,0
Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della corruzione	Rispetto tempistica stabilita dal R.P.C.	25	15			15,0
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	15	9			9,0
Provvedimenti di viabilità, sicurezza e prevenzione stradale, Attività Giudiziaria	31.12.2024	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		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		99	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		98	2,9
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, 12/05/2025

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 2024

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 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	31/12/2024	15	9			9,0
Lavori di messa in sicurezza e mitigazione del rischio idrogeomorfologico di un tratto di costa sito nel territorio di Patu' – Marina di San Gregorio"	31/12/2024	15	9			9,0
Lavori di ristrutturazione delle facciate e dell'area di pertinenza della sede municipale	31/12/2024	15	9			9,0
Lavori di preparazione e sistemazione delle spiagge, pulizia e manutenzione durante la stagione balneare, gestione ecocompatibile ed eventuale recupero delle biomasse vegetali spiaggiate BVS di posidonia oceanica ed altre essenze nell'area demaniale in località Felloniche	31/12/2024	15	9			9,0
Bando ad evidenza pubblica finalizzata alla concessione per la gestione dell'immobile chiosco/bar- ristoro e relative pertinenze, ubicato nella villa comunale don Tonino Bello	31/12/2024	15	9			9,0
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	15	9			9,0
Rimozione di rifiuti abbandonati su aree pubbliche	31/12/2024	10	6			6,0
		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	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		99	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

	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale					
7		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		100	10,0
					TOTALE	10,0

PUNTEGGIO TOTALIZZATO: 99,7

VALUTAZIONE FINALE: 99,7 /100

Patù, 12/05/2025

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 2024

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)
ATTIVITA' DI CONTRASTO ALLA EVASIONE ED ELUSIONE DEI TRIBUTI COMUNALI.	• Richiesta pagamento e iscrizione a ruolo coattivo di avvisi di accertamento • Aggiornamento della banca dati tributaria IMU e Tari • Bonifica delle estrazioni effettuate, realizzata attraverso analisi di dettaglio delle posizioni contributive	20	12			12,0
GESTIONE DELL'IMPOSTA DI SOGGIORNO E SUPPORTO ALLE ATTIVITA' NELL'ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE E RIVERSAMENTO	• Acquisizione software per una migliore gestione del tributo ed un monitoraggio dei pagamenti presso le strutture in tempo reale • Semplificazione delle gestionesdell'imposta e dell'attività di rendicontazione da parte delle strutture ricettive • Supporto alle strutture ricettive nelle fasi di gestione dell'imposta e nell'utilizzo dell'applicativo • Implementazione dell'attività di recupero evasione mediante incrocio con i vari portali, in particolare con i dati del portale alloggiati come risultante da Agenzia delle Entrate.	20	12			12,0
Gestione e rendicontazione PNRR e rapporti con la Corte dei Conti e revisore	• Gestione contabile degli interventi PNRR sia opere pubbliche che sulla PA digitale; • gestione della codifica delle voci di bilancio e spesa • costante monitoraggio dei flussi di cassa • supporto agli uffici per l'attività di rendicontazione su piattaforma dedicata REGIS • Supporto al revisore dei conti nella compilazione dei questionari contabili inerenti gli interventi finanziati PNRR	15	9			9,0
Garantire la corretta gestione economica delle risorse umane e l'osservanza a disposizioni di legge ed atti di indirizzo generale	Gestione economica finanziaria del personale Gestione fiscale del personale Costituzione del fondo e calcolo delle compatibilità e limiti di spesa	10	6			9,0

	Rispetto dei limiti di spesa riferiti alla gestione del personale					
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Rispetto della normativa vigente in materia di indicatore di tempestività dei pagamenti annuale e riduzione dello stock del debito rispetto all'anno precedente	15	9			9,0
Gestione della rete dei referenti di bilancio e condivisione delle logiche di programmazione e di gestione del bilancio.	Programmazione, gestione e rendicontazione finanziaria. Rispettare i tempi di pagamento delle fatture Rilevazione contabile delle transazioni Garantire la corretta gestione fiscale degli adempimenti inerenti il personale e della gestione Iva commerciale Rilevazione contabile delle transazioni di parte entrata e spesa Gestione e coordinamento delle attività e degli adempimenti con tutti i referenti finanziari ed ai vari livelli: amministratori comunali, revisore dei conti, Corte dei Conti, RTS, Ministero tramite le piattaforme dedicate al caricamento e gestione dei documenti contabili, Agenzia delle Entrate, Inps, PCC... Gestione economica finanziaria del personale Gestione fiscale del personale Costituzione del fondo e calcolo delle compatibilità e limiti di spesa Rispetto dei limiti di spesa riferiti alla gestione del personale	20	12			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		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		99	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		100	3,0
7	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	20	4		100	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	100	10		99	9,9

	tecniche necessarie					
					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: 99,7

VALUTAZIONE FINALE: 99,7 /100

Patù, 12/05/2025

Il Nucleo di Valutazione
(Avv. Esmeralda Nardelli)

Per presa visione
Dott. ssa Consiglia Mura

CONCLUSIONI

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2024 ha presentato, con riferimento ai progetto obiettivo definiti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

Si evidenzia la necessità di predisporre e approvare immediatamente dopo l'approvazione del bilancio di previsione il Piano degli Obiettivi ritenuti stimolanti e di miglioramento per l'azione amministrativa onde consentire l'attuazione di un efficace sistema di misurazione.

Si rende necessario, anche per il 2025, 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, 11 giugno 2025