

**COMUNE DI GALATONE**

**Provincia di Lecce**



**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**ANNO 2023**

*a cura del Nucleo di Valutazione nominato con Decreto n. 3 del  
10/05/2022*

## Sommario

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	3
1. Grado di attuazione della strategia (PO1) .....	3
2. Portafoglio delle attività e dei servizi (PO2) .....	4
3. Stato di salute dell'Ente (PO3) .....	5
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	5
SEGRETARIO COMUNALE 2023 .....	5
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	6
Valutazione dei risultati .....	6
Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali .....	10
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE (in /10): .....	11
CAPACITA' DEI TITOLARI DI P.O. DI VALUTARE I COLLABORATORI.....	11
SETTORE VII : LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE.....	14
RESPONSABILE: ING. LUCA MIGLIACCIO (DAL 05/09/2022).....	14
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ.....	14
ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI TITOLARI DI P.O a cura del SINDACO.....	14
VALUTAZIONE COMPLESSIVA.....	15
PROPOSTA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO .....	21
CONCLUSIONI .....	22

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Sistema adottato dal Comune di Galatone prevede la valutazione della performance organizzativa attraverso la misurazione:

1. del grado di attuazione della strategia;
2. del portafoglio delle attività e dei servizi;
3. dello stato di salute dell'Ente.

### 1. Grado di attuazione della strategia (PO1)

Il processo di individuazione degli obiettivi è definito nelle linee guida emanate dall'Amministrazione in tempo utile per la predisposizione ed approvazione, entro i termini di legge, del Bilancio di previsione, se pur grazie ad una proroga Ministeriale. Il sistema di misurazione e valutazione in essere prevede che il periodo ottobre-novembre è dedicato alla messa a punto degli obiettivi. Entro la fine del mese di novembre, il Sindaco e gli Assessori competenti, di concerto con i relativi responsabili di P.O., propongono gli obiettivi destinati a realizzare le priorità politiche, compatibilmente con le risorse finanziarie, strumentali ed umane effettivamente disponibili. La proposta deve contenere anche gli obiettivi strategici realizzabili nell'anno o su un arco temporale triennale, segnalando, in quest'ultimo caso, i correlati obiettivi operativi che individuano le fasi dell'obiettivo strategico da concludere nell'anno di riferimento. In questa sede sono inoltre segnalati eventuali obiettivi trasversali a più settori. Successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione, il PDO/piano delle performance definisce, nel quadro dei principi di parità e di pari opportunità, le priorità politiche delineate traducendole in obiettivi per i titolari di P.O. che, a loro volta, assegnano ai dipendenti appartenenti al proprio settore obiettivi individuali e/o di gruppo.

Il "grado di attuazione della strategia" (PO1) viene a coincidere, in chiusura di esercizio, con la media ponderata dei punteggi realizzati in relazioni agli obiettivi strategici e/o trasversali da parte di ciascun titolare di P.O. (peso 3) e di ciascun dipendente (peso 1). Il risultato è espresso in termini percentuali.

Per l'esercizio 2023, il piano della performance e il PDO sono stati approvati con delibera di Giunta (PIAO 2023/2025) n. 154 DEL 28/07/2023 mentre il PEG è stato approvato con D.G. n. 99 del 05/05/2023, a seguito di deliberazione Consiglio Comunale n. 12 del 23/03/2023, aggiornato con Delibera Consiglio Comunale 14 del 27/04/2023, e deliberazione Consiglio Comunale n. 15 del 27 aprile 2023, che ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025. Da ciò si evidenzia che è stato approvato non nei termini di legge e, l'amministrazione ha comunque proceduto con deliberazione e dal quale risulta che il PDO, come confermato dal Segretario Generale abbia assegnato 1 obiettivi strategici/trasversali a tutti i Responsabili di P.O.; in particolare: 1) Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n. 13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento". Tali specifici obiettivi devono essere "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento". Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli "Obiettivi generali" previsti dall'art. 5, co. 1,

lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009. Gli obiettivi sono attribuiti ai “dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture”. Nello specifico si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale dell’art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018. Per di più, il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile deve verificare il raggiungimento degli obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento, sulla base degli indicatori elaborati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio. Pertanto nella valutazione degli obiettivi questo nucleo ha stabilito per che tale obiettivo debba necessariamente essere valutato almeno al 30 %. Nel rispetto del sistema in essere la valutazione risulta dalla seguente tabella:

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	VALUTAZIONE	RESPONSABILE/P.O.	PESO	PRODOTTO
Obiettivo n. 1	RISPETTO INDICE TEMPESTIVITA' PAGAMENTI ESERCIZIO 2023	10	[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
			[REDACTED]	3	30
TOTALE				<b>21</b>	<b>210</b>

Pertanto: Grado di attuazione della strategia:  $PO1 = 210/21 = 10,00$

**Grado di attuazione della strategia in percentuale:  $PO1 = (30,00/30) \times 100 = 100,00\%$**

## 2. Portafoglio delle attività e dei servizi (PO2)

Il portafoglio delle attività e dei servizi è misurato e valutato tramite questionari da somministrare al cittadino/utente/associazioni ecc. in base a due parametri:

- la completezza dei servizi erogati
- il grado di soddisfazione

Il risultato sarà espresso in termini percentuali.

Anche nel 2023, l'Amministrazione, non ha trasmesso nessun report e **pertanto il PO2 non è misurabile.**

### 3. Stato di salute dell'Ente (PO3)

Lo stato di salute dell'Ente è misurato e valutato nel modo seguente:

$$\frac{\text{parametri enti deficitari rispettati} + \text{patto di stabilità rispettato}}{\text{n. totale parametri enti deficitari} + \text{patto di stabilità}}$$

Il risultato sarà espresso in termini percentuali.

Per il 2023, il responsabile dei servizi finanziari ha attestato che il Comune non è da considerarsi strutturalmente deficitario, conseguendo 8 parametri su 8.

Pertanto lo Stato di salute dell'Ente è:  $PO3 = 8/8 \times 100 = 100\%$

Il Sistema stabilisce che, a conclusione delle rilevazioni, l'O.I.V., in sede di relazione finale, valuta la performance organizzativa (POT) come media percentuale degli indicatori descritti, secondo la seguente formula:

$$\text{Performance organizzativa: POT} = (\text{PO1} + \text{PO2} + \text{PO3})/3$$

Tanto premesso, la valutazione della performance organizzativa è il risultato della formula su riportata:  
 $(100+0+100) / 3 = 66,66$

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### SEGRETARIO COMUNALE 2023

Il sistema di valutazione del segretario comunale si basa sulla valutazione delle attività e delle funzioni svolte, come esplicitate dall'articolo 97 del TUEL, e dalle altre eventualmente conferite dal Sindaco o previste da regolamenti e statuto. Dal 30/11/2022 Il Comune di Galatone ha individuato il Segretario generale dott. Fabio Bolognino, il Sindaco con Decreto n. 9 del 09/08/2023 ha fissato gli obiettivi dello stesso. E pertanto questo Nucleo ha acquisito la valutazione del Sindaco, la Relazione del Segretario Generale ed ha proceduto a valutazione come da regolamento. La valutazione dei segretari ha tenuto conto del sistema di valutazione disciplinato dal regolamento. In particolare, fino a un massimo di 10 punti vengono assegnati in base alla capacità di differenziare la valutazione dei responsabili di settore, con la formula dello Sqm. Fino ad un massimo di punti 70 a seguito di scheda di valutazione compilata dal Sindaco. Gli ulteriori 20 punti sono ottenuti a seguito di raggiungimento degli obiettivi di fissazione da parte del Sindaco (decreto Sindacale l'anno 2023 n. 12 ). Tale decreto ha fissato i seguenti obiettivi:

**OBIETTIVI SPECIFICI** (rispetto alle funzioni di cui all'art.97 TUEL) da assegnare al Segretario generale:  
 - Predisposizione PIAO e Obiettivi : 10

- Delegazione Trattante: punti 10;

## TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La performance dei titolari di P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:

- Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, cui viene riservato un massimo di 70 punti (30 obiettivi strategici trasversali e 40 di miglioramento);
- Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati, cui viene riservato un massimo di 30 punti.

### 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 due strategici e/o trasversali del PDO, con i relativi indicatori di risultato e temporali. Il punteggio complessivamente riservato alla **valutazione dei risultati (punti 70)**, 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 Nucleo, sulla base delle documentazioni prodotte, secondo la scala di valori fissata dal Sistema.

I singoli punteggi, prima di essere sommati, vengono moltiplicati per il peso (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza che il singolo obiettivo riveste rispetto agli altri, in modo che i risultati relativi agli obiettivi più importanti abbiano una maggiore incidenza rispetto a quelli relativi ad obiettivi meno significativi. **La somma dei pesi deve ovviamente essere pari a 7.**

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 70 punti, di cui almeno 10 devono riguardare un obiettivo, con peso di almeno 1, strategico e/o trasversale del PDO, per misurare il contributo alla performance organizzativa dell'Ente.

Per l'esercizio 2023, nella delibera di Giunta Municipale N. 154 DEL 28/07/2023- *Esercizio Anno 2023 – Approvazione PIAO 2023-2025 e con deliberazione n. 99* si è approvato il PEG per l'anno 2023, L'assetto organizzativo dell'Ente, risulta così composto:

- 1° Settore : "AFFARI GENERALI –LEGALI: [REDACTED]";

- 2° Settore "SERVIZI FINANZIARI – RISORSE UMANE RESPONSABILE: [REDACTED]";

- 3° Settore "SVILUPPO ECONOMICO – ATTIVITA' PRODUTTIVE – TRIBUTI RESPONSABILE: [REDACTED]

[REDACTED];

- 4° settore" URBANISTICA – PATRIMONIO MANUTENZIONE " RESPONSABILE: [REDACTED]

- 5° settore "SERVIZI SOCIO CULTURALI E DEMOGRAFICI- INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE: [REDACTED]

[REDACTED];

- 6° Settore "POLIZIA MUNICIPALE RESPONSABILE: [REDACTED]

- 7° settore" LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE" RESPONSABILE: [REDACTED]

Con decreto del Sindaco 11/2023 sono state conferite le seguenti Posizioni Organizzative:

- 1° Settore : [REDACTED]
- 2° Settore : [REDACTED]
- 3° Settore : [REDACTED]
- 4° settore: [REDACTED]
- 5° settore: [REDACTED]
- 6° Settore: [REDACTED]
- 7° settore: [REDACTED];

Ad esercizio concluso e con ritardo, sono pervenute le relazioni dei Responsabili delle P.O. sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati delle quali se ne evidenzia la genericità e si invita per quanto di competenze per l'esercizio 2024 ad essere molto più dettagliati e rigorosi. Si riportano, di seguito, per ciascun Settore, gli obiettivi assegnati con il PIAO/PDO, mentre il grado di raggiungimento degli stessi è riportato successivamente nella sezione delle schede valutative individuali.

**SETTORE 1° Settore : "AFFARI GENERALI –LEGALI":**

[REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	Indicatori Performance organizzativa	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI	
			IN RELAZIONE	
			SI	NO
1) Predisposizione e conclusione di accordi transattivi giudiziali e/o stragiudiziali	L'Ufficio è chiamato a predisporre e concludere transazioni giudiziali o stragiudiziali (N. TRANSAZIONI 2023 MAGGIORI 10% 2022 almeno 4), al fine di evitare sentenze di condanna, anche alla luce delle condizioni delle polizze assicurative in essere soprattutto per ciò che concerne la franchigia ed i rapporti con la compagnia di assicurazione per i sinistri coperti da polizze assicurative	1	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> 10x1= 10			
2) Miglioramento operatività comunale gestione affidamenti	L'obiettivo mira a gestire meglio le fasi di affidamento di incarichi esterni, monitoraggio andamento processuale e verifica congruità	1	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> 10x1= 10			
3) ufficio messi notificatori implementazione e	Implementazione e messa a regime con evasione delle pratiche anche di altri enti	2	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> 10x2= 20			

messa a regime con evasione pratiche	
<b>PESO 40</b>	

**SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) potenziamento delle competenze del personale con iniziative	2	20	
2) gestione componente giuridica del settore risorse umane	1	10	
3) rendiconto maggiori minori entrate Covid	1	10	
<b>PESO 40</b>			

**SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Predisposizione atti per eventuale approvazione accordo ex art.15 241/90	1	10	
2) predisposizione e istituzione tassa di soggiorno	2	20	
3) maggiori entrate su immobili non censiti per il 2023 maggiori del 10% del 2022	1	10	
<b>PESO 40</b>			

**SETTORE IV: URBANISTICA-PATRIMONIO-MANUTENZIONI**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Predisposizione ed approvazione regolamento alienazioni e valorizz. immobiliari	1	10	
2) rafforzamento SUE e approvazione regolamento controlli su pratiche edilizie	2	20	

3) Invio e osservazione Consiglio Comunale PUG	1	10	
			<b>PESO 40</b>

**SETTORE 5°: SERVIZI SOCIO CULTURALI E DEMOGRAFICI – INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Promozione e diffusione di iniziative atte a favorire le pari opportunità	1	10	
2) PA digitale 2026 PNRR	2	20	
3) Promozione della Cultura padri separati	1	10	
			<b>PESO 40</b>

**SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Miglioramento viabilità centro storico istituzione area pedonale	2	20	
2) attività di vigilanza e controllo delle infrazioni	1	10	
3) Promozione della cultura della legalità con le scuole e incontri di team	1	10	
			<b>PESO 40</b>

**SETTORE VII : LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE**

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI	ATTRIBUZIONE PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Attivazione lavori finanziati fondi PNRR	2	20	
2) Attivazione carta dei servizi	1	10	
3) Aggiornamento biennale PEF	1	10	
			<b>PESO 40</b>

SEGRETARIO GENERALE: [REDACTED]

OBIETTIVI SPECIFICI	ATTRIBUZIONE PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Predisposizione del PIAO 2023 e PIANO Obiettivi 2023	10	Obiettivo raggiunto come da relazione	
2) Presidente delegazione trattante	10		
		<b>PESO 20</b>	

### Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali

Alla valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali viene riservato un massimo di 30 punti, suddivisi come segue:

- ✚ **Competenze** - Valutazione gerarchica mediante scheda compilata dal segretario comunale – massimo 10 punti – sulla base dei seguenti criteri, opportunamente dettagliati nelle allegate schede: 1) Capacità di problem solving operativo 2) Capacità di gestire le risorse umane 3) Consapevolezza organizzativa 4) Capacità di programmazione e controllo 5) Capacità di orientarsi alla qualità del risultato Il totale complessivo attribuito verrà proporzionalmente rapportato al punteggio massimo teoricamente realizzabile (10).
- ✚ **Capacità Valutativa** - Misurazione della capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei punteggi assegnati – massimo 10 punti -. La capacità di differenziare è misurata ricorrendo alla formula dello “scarto quadratico medio”, che consiste nel fare la somma dei quadrati degli scarti rispetto alla valutazione media, diviso il numero dei collaboratori valutati dal titolare di P.O. e facendo, poi, la radice quadrata del quoziente ottenuto. Il punteggio da assegnare corrisponde allo SQM dove, se il prodotto risulta maggiore/uguale a 10, il punteggio assegnato è 10 (punteggio massimo). **Qualora il titolare di P.O. si avvalga di un numero di collaboratori da valutare inferiore a tre, non si procede alla misurazione ed il punteggio relativo al parametro “capacità valutativa” viene distribuito in parti uguali tra gli altri due parametri; questa particolare situazione è riscontrabile, nel caso del responsabile del VII settore, nel Comune di Galatone.**
- ✚ **Capacità Organizzative e Manageriali** - Informazioni dagli Amministratori mediante compilazione di scheda avente ad oggetto i comportamenti tenuti per come vengono percepiti dal Sindaco/Assessore di riferimento – massimo 10 punti – sulla base dei seguenti criteri: 1) Raggiungimento degli obiettivi 2) Propositività e capacità di innovazione 3) Capacità di comunicare e di orientamento verso l’utente 4) Capacità di interagire efficacemente con le diverse funzioni all’interno dell’Ente 5) Capacità di gestione delle risorse umane, di coinvolgimento dei collaboratori e di delega 6) Capacità di affrontare situazioni impreviste Il totale complessivo attribuito verrà proporzionalmente rapportato al punteggio massimo teoricamente realizzabile (10).

Con ritardo rispetto ai tempi stabiliti dal Sistema, il Nucleo ha avuto le schede della valutazione delle competenze compilate a cura del Segretario Comunale, quelle compilate dal Sindaco sui comportamenti e

da ciascun Responsabile di P.O. l'elenco dei propri dipendenti con la relativa valutazione assegnata, al fine di pesare la "capacità valutativa".

Di seguito, si riportano le risultanze dei punteggi assegnati in virtù delle valutazioni riportati sulle schede allegate al Sistema e compilate per ciascun parametro oggetto di valutazione, per ciascun soggetto valutato.

**VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE (in /10):**

[REDACTED]	9,6
[REDACTED]	10
[REDACTED]	9,6
[REDACTED]	9,6
[REDACTED]	10
[REDACTED]	8,4
[REDACTED]	9,6

COGNOME E NOME	SETTORE	VAL. COMPLESSIVA
[REDACTED]	1 SETTORE	9,6
[REDACTED]	2 SETTORE	10
[REDACTED]	3 SETTORE	10
[REDACTED]	4 SETTORE	9,6
[REDACTED]	5 SETTORE	10
[REDACTED]	6 SETTORE	8,4
[REDACTED]	7 SETTORE	9,6

**CAPACITA' DEI TITOLARI DI P.O. DI VALUTARE I COLLABORATORI**

**SETTORE 1° Settore : "AFFARI GENERALI -LEGALI":**

[REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	9,6975	94,04150625
1	[REDACTED]	100	9,6975	94,04150625
1	[REDACTED]	100	9,6975	94,04150625

1		61,21	-29,0925	846,3735563
4	TOTALI	361,21	0	1128,498075
	MEDIA	90,3025		282,1245188
			SQM	16,79656271
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO  
 RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	10,055	101,103025
				0
1	[REDACTED]	80,14	-9,805	96,138025
1	[REDACTED]	79,64	-10,305	106,193025
1	[REDACTED]	100	10,055	101,103025
4	TOTALI	359,78		404,5371
	MEDIA	89,945		101,134275
			SQM	10,05655383
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI  
 RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	6,055	36,663025
1	[REDACTED]	100	6,055	36,663025
1	[REDACTED]	75,78	-18,165	329,967225
1	[REDACTED]	100	6,055	36,663025
4	TOTALI	375,78		439,9563
	MEDIA	93,945		109,989075
			SQM	10,48756764
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

SETTORE IV: URBANISTICA-PATRIMONIO-MANUTENZIONI

RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	9,197142857	84,58743673
1	[REDACTED]	100	9,197142857	84,58743673
1	[REDACTED]	93,21	2,407142857	5,794336735
1	[REDACTED]	72,41	-18,39285714	338,2971939
1	[REDACTED]	100	9,197142857	84,58743673
1	[REDACTED]	100	9,197142857	84,58743673
1	[REDACTED]	70	-20,80285714	432,7588653
7	<b>TOTALI</b>	635,62		1115,200143
	<b>MEDIA</b>	90,80285714		159,3143061
			SQM	12,62197711
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

**SETTORE 5°: SERVIZI SOCIO CULTURALI E DEMOGRAFICI – INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE**

RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	85,34	-3,654	13,351716
1	[REDACTED]	100	11,006	121,132036
1	[REDACTED]	66,43	-22,564	509,134096
1	[REDACTED]	93,21	4,216	17,774656
1	[REDACTED]	85,34	-3,654	13,351716
1	[REDACTED]	85,34	-3,654	13,351716
1	[REDACTED]	100	11,006	121,132036
1	[REDACTED]	95,71	6,716	45,104656
1	[REDACTED]	80	-8,994	80,892036
1	[REDACTED]	98,57	9,576	91,699776
10	<b>TOTALI</b>	889,94	0	1026,92444
	<b>MEDIA</b>	88,994		102,692444
			SQM	10,13372804
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

**SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE**

RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1		100	8,932857143	79,79593673
1		92,46	1,392857143	1,94005102
1		82,93	-8,137142857	66,21309388
1		78,5	-12,56714286	157,9330796
1		88,18	-2,887142857	8,335593878
1		85,68	-5,387142857	29,02130816
1		95,39	4,322857143	18,68709388
1		95,14	4,072857143	16,58816531
1		92,14	1,072857143	1,151022449
1		93,39	2,322857143	5,395665306
1		91,21	0,142857143	0,020408163
1		100	8,932857143	79,79593673
1		86,78	-4,287142857	18,37959388
1		93,14	2,072857143	4,296736735
14	TOTALI	1274,94		487,5536857
	MEDIA	91,06714286		34,82526327
			SQM	5,901293355
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	5,9

## SETTORE VII : LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE

RESPONSABILE: [REDACTED]

Il responsabile ha meno di tre dipendenti. Ai sensi del regolamento si applica quanto previsto all'art.2.1.1

## VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ

ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI TITOLARI DI P.O a cura del SINDACO

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE
[REDACTED] SEGRETARIO GENERALE /MAX 70 PUNTI)	SEGRETARIO GENERALE	70

[REDACTED]	1 SETTORE	10
[REDACTED]	2 SETTORE	10
[REDACTED]	3 SETTORE	10
[REDACTED]	4 SETTORE	10
[REDACTED]	5 SETTORE	10
[REDACTED]	6 SETTORE	10
[REDACTED]	7 SETTORE	10

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Il sistema di valutazione della performance in corso di vigenza dei responsabili dei settori e/o titolari di P.O., concretizza un percorso che attribuisce una valutazione finale quale risultato di una pluralità di informazioni e valutazioni rese da soggetti diversi.

A chiusura del ciclo annuale della performance, sulla base delle risultanze e rendicontazioni delle attività svolte, della valutazione dei comportamenti, della documentazione acquisita e/o trasmessa, tenuto conto delle interlocuzioni e informazioni espresse da tutti i soggetti coinvolti nel processo, si procede alla valutazione finale complessiva (con un massimo 100 punti), che scaturisce dalla somma dei punteggi della valutazione del conseguimento degli obiettivi (max 70 punti) e dei comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti), per ciascun soggetto da valutare.

Preliminarmente si riporta la tabella delle graduazioni del raggiungimento degli obiettivi :

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Valutazione
<b>GRADO DI VALUTAZIONE</b>	Risultati scarsi	0,01-4
	Risultati modesti	4,01-6
	Risultati buoni	6,01-8
	Risultati elevati	8,01-9,50
	Risultati ottimi	9,51-10

Si riporta la tabella della valutazione di ciascuna posizione organizzativa riguardante il raggiungimento degli obiettivi strategici comuni a tutti i settori:

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE
[REDACTED]	1 SETTORE	30/30
[REDACTED]	2 SETTORE	30/30
[REDACTED]	3 SETTORE	30/30
[REDACTED]	4 SETTORE	30/30
[REDACTED]	5 SETTORE	30/30
[REDACTED]	6 SETTORE	30/30
[REDACTED]	7 SETTORE	30/30

Seguono le schede sintetiche di valutazione di ciascuna P.O.:

[REDACTED]				
I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 40 punti)	Obiettivo 1	9,51	1	9,51
	Obiettivo 2	9,51	1	9,51
	Obiettivo 3	9,51	2	19,02
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	9,6	1	9,6
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				68,04

<b>Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali</b>	29,6
<b>TOTALE</b>	<b>97,64</b>

II SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 40 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	1	10
	Obiettivo 3	10	1	10
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	<b>1 Competenze</b> Questionario Segretario	10	1	10
	<b>2 Capacità valutative</b>	10	1	10
	<b>3 Capacità organizzative e manageriali</b> Questionario Sindaco	10	1	10
<b>Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni</b>				<b>70</b>
<b>Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali</b>				<b>30</b>
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>

III SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 40 punti)	Obiettivo 1	10	1	10
	Obiettivo 2	9,51	2	19,02
	Obiettivo 3	10	1	10
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
	<b>1 Competenze</b> Questionario Segretario	9,6	1	9,6

Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				69,02
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,6
TOTALE				98,62



IV SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 40 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	9,51	1	9,51
	Obiettivo 3	9,51	1	9,51
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	9,6	1	9,6
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				69,02
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,6
TOTALE				98,62



V SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
-----------	---------------------------------	-------------	------	-----------

Obiettivi individuali collegati al PDO (max40 punti)	Obiettivo 1	10	1	10
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	1	10
	<b>Parametri</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio</b>
Comportamenti organizzativi e manageriali  (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	10	1	10
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				30
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>

[REDACTED]				
VI SETTORE	<b>Dettaglio obiettivi individuali</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio</b>
Obiettivi individuali collegati al PDO (max40 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	1	10
	Obiettivo 3	10	1	10
	<b>Parametri</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio</b>
Comportamenti organizzativi e manageriali  (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	8,4	1	8,4
	2 Capacità valutative	5,9	1	5,9
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70

Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali	24,3
<b>TOTALE</b>	<b>94,3</b>



VII SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
<b>Obiettivi individuali collegati al PDO</b> (max 40 punti)	Obiettivo 1	9,51	2	20
	Obiettivo 2	10	1	10
	Obiettivo 3	10	1	10
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
<b>Comportamenti organizzativi e manageriali</b> (max 30 punti)	<b>1 Competenze</b> Questionario Segretario	9,6	1,5	14,4
	<b>2 Capacità valutative</b> ( meno di 3 dipendenti e non si procede ad assegnare, e viene distribuito sugli altri 2 parametri come da sistema)	10	0	0
	<b>3 Capacità organizzative e manageriali</b> Questionario Sindaco	10	1,5	15
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				69,02
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,4
<b>TOTALE</b>				<b>98,42</b>

SECRETARIO GENERALE:

	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione		
	Parametri	Valutazione		
Valutazione Segretario	<b>1 Competenze</b> Questionario Segretario a cura Sindaco	70/70		70
	<b>2 Capacità valutative</b>	4,98/10		4,98
	<b>3 RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI</b>	20/20		20

<b>TOTALE</b>	<b>94,98</b>
---------------	--------------

### PROPOSTA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

Considerato che dalla valutazione finale dipende la retribuzione di risultato, che deve essere ricompresa tra il 10% e il 25% da calcolare sulla retribuzione di posizione assegnata, il Sistema ha fissato i seguenti livelli di valutazione cui corrispondono le indennità di risultato di seguito indicate:

- fino a 60,00 punti: indennità al 10%
- da 60,01 a 70,00 punti: indennità al 13%
- da 70,01 a 80,00 punti: indennità al 16%
- da 80,01 a 90,00 punti: indennità al 20%
- da 90,01 a 100 punti: indennità al 25%

A conclusione del processo di valutazione, ed a seguito di richiesta di questo il Nucleo propone al Sindaco la valutazione annuale 2023 dei titolari di P.O. e l'attribuzione dell'indennità di risultato, come riportato nella seguente tabella:

TITOLARE DI P.O.	VALUTAZIONE	INDENNITÀ DI RISULTATO
[REDACTED]	97,64	25/25
[REDACTED]	100	25/25
[REDACTED]	98,62	25/25
[REDACTED]	98,62	
[REDACTED]	94,3	25/25
[REDACTED]	100	25/25
[REDACTED]	98,42	25/25

Ai fini, inoltre, della determinazione dell'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi, si segnala il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), espresso in termini percentuali, che coincide con la "valutazione dei risultati" conseguita dai titolari di P.O. in rapporto al massimo ottenibile:

SETTORE	GRO
Affari Generali	97,64
Economico Finanziario	100
Tributi e Attività Produttive	98,62
Urbanistica e Patrimonio	98,62
Servizi Sociali, Culturale e demografici	100
Polizia Municipale	94,30
Lavori Pubblici ed ambiente	98,42

A conclusione del processo di valutazione, ai sensi del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 19.4.2012, il Nucleo , propone al Sindaco la valutazione annuale 2023 del Segretario Generale per i mesi in cui ha prestato il relativo servizio come titolare nel Comune di Galatone, e l'attribuzione dell'indennità di risultato, come riportato nella seguente tabella:

SEGRETARIO GENERALE	VALUTAZIONE	INDENNITÀ DI RISULTATO
[REDACTED] Segretario Generale)	94,98/100	10%

## CONCLUSIONI

La tardiva approvazione del PDO definitivo, la non chiara esposizione delle relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi ed in alcuni casi sull'obiettivo stesso, l'acquisizione tardiva delle relazioni finali da parte dei Responsabili dei diversi settori, la difficoltà di reperimento di documenti, atti amministrativi e delibere, la mancanza di referenza di una struttura tecnica per la performance, **ha di fatto impedito il normale e regolare svolgimento del ciclo della performance rendendola veramente difficoltosa.** Tra l'altro, questo organismo, ha svolto una costante attività di assistenza tecnica e affiancamento al fine di facilitare l'attività dell'amministrazione comunale. Oltre a quanto già rilevato nella relazione del SMVP 2022 che si riporta integralmente, emergono forti criticità sulle quali intervenire e correggere:

- il PDO deve essere approntato e approvato nei termini previsti dalla normativa e non può essere approvato in ritardo;

- i pesi degli obiettivi devono essere assegnati con obiettivi chiari e misurabili in termini specifici secondo il SMVP in essere;
- gli indicatori devono essere definiti in maniera chiara e determinati al momento dell'assegnazione;
- **gli obiettivi dovrebbero riguardare non attività ordinarie e/o di mantenimento che non dovrebbero, essere oggetto di valutazione;**
- l'ente dovrebbe elaborare la relazione della performance valutando la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ai sensi del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, e dell'articolo 3, comma 1, del dpr 105/2016;
- le relazioni dei responsabili P.O. e del Segretario Generale, devono essere in rispondenza degli obiettivi assegnati, descrittive ed esaustive per ogni singolo obiettivo, documentate e accompagnate con atti amministrativi che certificano l'attività espletata;
- tutta la documentazione che afferisce al Nucleo dovrebbe essere inviata tempestivamente.

Occorre che tutti i dipendenti comunali comprendano che la valutazione della performance, assume un ruolo importantissimo per quanto riguarda il sistema premiale, chiarendo innanzitutto che il rispetto delle relative disposizioni non solo incide sull'erogazione dei premi e sul riconoscimento delle progressioni economiche, ma è anche condizione necessaria per il conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità. **Resta inteso che la liquidazione della relativa indennità dovrà tener conto delle dovute ridetermina a cura dell'ufficio personale per il servizio prestato in regime di part time o convenzione, della rideterminazione dei settori, o altro secondo la normativa vigente.**

Si resta a disposizione per chiarimenti o approfondimenti.

Gallipoli, 27/11/2024

Nucleo di valutazione Monocratico:  
Dott. Mirko Vitali



