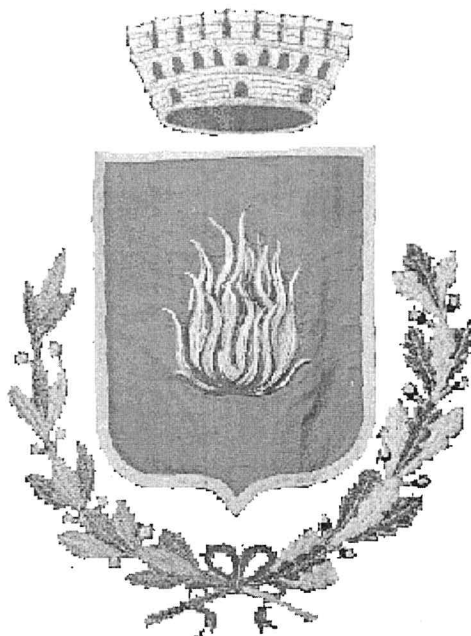


COMUNE DI GALATONE

Provincia di Lecce



VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2022

*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)	5
3. Stato di salute dell'Ente (PO3).....	5
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
SEGRETARIO COMUNALE	6
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	7
Valutazione dei risultati.....	7
Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali.....	12
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE.....	13
CAPACITA'DEI TITOLARI DI P.O. DI VALUTARE I COLLABORATORI	14
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI TITOLARI DI P.O a cura del SINDACO	17
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	18
PROPOSTA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO	24
CONCLUSIONI.....	26

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. 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 2022, come già evidenziato anche nella relazione sul SMVP 2022, il piano della performance e il PDO sono stati approvati con delibera di giunta N. 143 DEL 23/09/2022 a seguito di deliberazione n. 6 del 12 aprile 2022, che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2022-2024 e deliberazione n. 7 del 12 aprile 2022, che ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024. 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 abbia assegnato 2 obiettivi strategici/trasversali a tutti i Responsabili di P.O.; in particolare: 1) MIGLIORAMENTO QUALI QUANTITATIVO DEI SERVIZI OFFERTI DALL'ENTE; 2) RIDUZIONE PROGRESSIVA DELLO STOCK DEL DEBITO AL 31.12.2022 RISPETTO AL 2021. Nel rispetto del sistema in essere la valutazione risulta dalla seguente tabella:

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	VALUTAZIONE	RESPONSABILE/P.O.	PESO	PRODOTTO
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED] (fino al 31/08/2022) [REDACTED] (da 1/9 a 31/12) [REDACTED] (da 1/9 a 31/12)	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED] [REDACTED]	1	10
Obiettivo n. 2	RIDUZIONE PROGRESSIVA DELLO STOCK DEL DEBITO AL 31.12.2022 RISPETTO AL 2021	10	[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED] (fino al 31/08/2022) [REDACTED] (da 1/9 a 31/12) [REDACTED] (da 1/9 a 31/12)	1	10

				1	10
				1	10
			(14/12-31/12)		
				1	10
TOTALE				12	120
TOTALE (01/09 a 31/12)				13	130

Pertanto: Grado di attuazione della strategia: PO1 = 120/12= 10,00

Pertanto: Grado di attuazione della strategia: PO1 = 130/13= 10,00 (01/9 al 31/12)

Grado di attuazione della strategia in percentuale: PO1 = (10,00/10) x 100 = 100,00%

Grado di attuazione della strategia in percentuale: PO1 = (10,00/10) x 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.

Nel 2022, l'Amministrazione, sebbene ha attivato il portafoglio delle attività e dei servizi, 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 2022, il responsabile dei servizi finanziari ha attestato che il Comune non è da considerarsi strutturalmente deficitario, conseguendo 7 parametri su 8 ed evidenziandone 1 deficitario (in particolare indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%.

Pertanto lo Stato di salute dell'Ente è: $PO3 = 7/8 \times 100 = 87,5\%$

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:

$$(120+0+87,5) / 3 = 69,17$$

$$(130+0+87,5) / 3 = 79,17 \text{ (da 01/09 al 31/12)}$$

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SEGRETARIO COMUNALE 2022

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. Da Gennaio Novembre 2022 ha prestato servizio il Segretario titolare [REDACTED]. E pertanto questo Nucleo ha acquisito la valutazione del Sindaco, la Relazione del Segretario Generale ed ha proceduto a valutazione come da regolamento. Per il mese di dicembre ha preso servizio il Segretario [REDACTED]. 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 (all.2) 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 2022 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:

- Presidente delle commissioni di concorso cat C: 20
- presidente Delegazione Trattante: punti 15 (criteri di valutazione: attività svolta);

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO della gestione:

- coordinamento e sovrintendenza del processo di avvio dei concorsi per l'assunzione di nuovi dipendenti comunali previsti nel fabbisogno del personale (criteri di valutazione: qualità e tempestività nella predisposizione degli atti, qualità ed incisività dell'attività di supporto giuridico amministrativo nella fase di organizzazione); punti 15
- Predisposizione di tutti gli atti necessari al conseguimento delle progressioni economiche orizzontali 2021 e chiusura del relativo procedimento (criteri di valutazione: attività propositiva svolta; risultati ottenuti); punti 10

Come già evidenziato nel 2021, con cui questo nucleo aveva proceduto a richiedere con nota del 14.10.2022 (pervenuta al prot. dell'ente con n. 29203 del 17.10.2022), anche per il 2022 è necessario come da regolamento rideterminare ei relativi punteggi al regolamento, e sono stati corretti i punteggi come segue e come successo nel 2021:

OBIETTIVI SPECIFICI 2022

- *Presidente Commissione di Concorso CAT C:concorso svolto e personale assunto (3 UNITA')*

OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO **10 PUNTI**

-*Presidenza Delegazioni Trattante attività svolte;*

OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO **10 PUNTI**

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 (20 obiettivi strategici trasversali e 50 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 2022, nella delibera di Giunta Municipale N. 143 DEL 23/09/2022 - *Esercizio Anno 2022 - Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ed allegato Piano degli obiettivi*. E con la deliberazione n. 129

del 31/08/2022 Ridefinizione macrostruttura organizzativa dell'ente, che ha modificato la stessa struttura organizzativa dell'Ente approvata precedentemente con delibera n. 172 del 18/11/2021, 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: DOTT. [REDACTED];
- 4° settore" SERVIZI TECNICI " RESPONSABILE: [REDACTED] (FINO AL 31/08/2022);
- 4° settore" URBANISTICA – PATRIMONIO MANUTENZIONE " RESPONSABILE: [REDACTED] (DAL 01/09/2022);
- 5° settore "SERVIZI SOCIO CULTURALI E DEMOGRAFICI- INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE: DOTT. [REDACTED];
- 6° Settore "POLIZIA MUNICIPALE RESPONSABILE: [REDACTED] (14/12-31/12)
- 7° settore" LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE" RESPONSABILE: [REDACTED] DAL 01/09/2022);

Con decreti del Sindaco 1 DEL 13/01/2022, 7 DEL 29/07/2022 (conferma post elezioni) 8 DEL 5/9/2022 (nuova struttura, con divisione dell'ex settore 4°) sono state conferite le seguenti Posizioni Organizzative:

- 1° Settore : [REDACTED];
- 2° Settore : [REDACTED];
- 3° Settore : [REDACTED];
- 4° settore: [REDACTED] (FINO AL 31/08/2022);
- 4° settore: [REDACTED] (DAL 01/09/2022);
- 5° settore: [REDACTED];
- 6° Settore: [REDACTED] (14/12-31/12)
- 7° settore: [REDACTED] (DAL 01/09/2022);

Ad esercizio concluso e con moltissimo 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. Si riportano, di seguito, per ciascun Settore, gli obiettivi assegnati con il PEG/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 (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	2	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> <i>10x2= 20</i>			
2) predisposizione della bozza di regolamento (contenente oggetto e specifiche tecniche) da sottoporre alla Giunta Municipale per l'approvazione e pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparenza	l'obiettivo mira a favorire lo svolgimento delle sedute della Giunta Municipale in modalità telematica o mista. L'attività prevede di regolamentare lo svolgimento delle riunioni nel rispetto dei criteri di trasparenza e tracciabilità, attraverso un sistema telematico che consenta la verifica dell'identità dei partecipanti e la regolarità dello svolgimento delle sedute ai sensi dell'art. 97 del TUEL. L'obiettivo mira a consentire anche ad altri soggetti (consulenti, funzionari, altre autorità ecc.), appositamente invitati a partecipare alle sedute telematiche	2	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> <i>10x2= 20</i>			
3) Digitalizzazione dei documenti cartacei in arrivo	acquisto ed installazione dell'apposita apparecchiatura informatica occorrente per la piena ed operativa funzionalità dell'obiettivo. acquisto ed installazione dell'apposita apparecchiatura informatica occorrente per la piena ed operativa funzionalità dell'obiettivo.	1	x	
	<i>Totale Peso Obiettivo</i> <i>10x1= 10</i>			
			PESO 50	

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATORESPONSABILE: XXXXXXXXXX

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI	
		IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Rendicontazione maggiori spese-minori entrate COVID	2	20	
2) Approvazione Regolamento Comunale per l'utilizzo di graduatorie approvate da altri enti.	1	10	

3) Attuazione di tutti i procedimenti necessari al fine di concludere le procedure concorsuali cat. C1 - istruttore contabile e B3 - Messo ed assunzione in servizio dei vincitori.	2	20	
PESO 50			

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

RESPONSABILE: [REDAZIONE]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Predisposizione e successiva implementazione sul sito istituzionale dello sportello online del contribuente	1	10	
2) Revisione, aggiornamento ed implementazione su database dello schedario delle ditte operanti sul territorio comunale con commercio all'ingrosso	2	20	
3) Bando comunale per l'assegnazione in concessione di posteggi per il commercio su aree pubbliche e adeguamento database canone unico patrimoniale da applicare alle attività commerciali	2	20	
PESO 50			

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI (fino al 31/08/2022)

RESPONSABILE: [REDAZIONE]

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Redazione del PUG a cura dell'ufficio nonché procedimento amministrativo finalizzato alla sua adozione	2	20	
2) Intensificazione delle istruttorie tecniche relative alle pratiche urbanistiche e conseguenziale incremento degli oneri di urbanizzazione rispetto alle previsioni di bilancio	2	20	
3) avvio delle procedure di gara e sottoscrizione degli atti giuridicamente vincolanti per almeno 3 interventi finanziati, non facenti parte del PNRR	1	10	
PESO 50			

SETTORE IV: URBANISTICA-PATRIMONIO-MANUTENZIONI

RESPONSABILE: [REDAZIONE] (DAL 05/09/2022)

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Effettivo avvio dei lavori di ampliamento per il potenziamento del Centro Comunale di Raccolta Rifiuti	1	10	

2) Intensificazione delle istruttorie tecniche relative alle pratiche urbanistiche e conseguenziale incremento degli oneri di urbanizzazione rispetto alle previsioni di bilancio	2	20	
3) In via propedeutica all'invio del PUG in Regione per la compatibilità: analisi delle osservazioni conseguenti all'adozione del Piano, con formulazione di motivato parere tecnico da parte dell'Ufficio di Piano per la presa d'atto da parte dell'Organo Consiliare	2	20	
			PESO 50

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

RESPONSABILE: ██████████

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Incentivare la pratica sportiva e sensibilizzare i cittadini sulla necessità di assumere sane e corrette abitudini quotidiane e fornire occasioni di svago e socialità in favore dei minori e degli anziani, anche con il supporto degli Enti del Terzo Settore, per migliorare il benessere psico-fisico e la qualità della vita.	1,5	15	
2) Favorire il potenziamento dell'offerta formativa degli istituti scolastici del territorio e realizzare/sostenere azioni mirate alla sensibilizzazione della cittadinanza sulle politiche di genere e sui diritti civili stimolando al contempo la partecipazione attiva della popolazione.	1,5	15	
3) Realizzare una adeguata programmazione culturale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in condivisione e in sinergia con le realtà associative e le imprese culturali del territorio, anche ai fini della valorizzazione turistica della Città di Galatone.	2	20	
			PESO 50

SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE

RESPONSABILE: ██████████ (14/12-31/12)

OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Razionalizzazione degli stalli di sosta dedicati alle c.d. fasce deboli distribuiti sul territorio mediante l'individuazione dei siti utili e la successiva realizzazione dei c.d. stalli rosa	2	20	
2) Intensificazione dei controlli della fascia costiera nel corso del periodo estivo per un maggiore monitoraggio e repressione di eventuali attività di commercio abusivo di prodotti contraffatti.	1	10	
3) Studio per la razionale ed efficace collocazione e conseguente realizzazione di segnaletica verticale, orizzontale e luminosa da istituire su tutte le arterie principale di accesso al Comune di Galatone (Strade Provinciali), finalizzata ad attenzionare l'utente della strada circa l'ingresso nel centro abitato ed il conseguente imposto limite di velocità di 30 km/h.	2	20	

SETTORE VII : LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE

RESPONSABILE: [REDACTED] (DAL 05/09/2022)

OBIETTIVI ASSEGNATI	ATTRIBUZIONE PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Predisposizione e candidatura di almeno 2 soluzioni progettuali atte al reperimento di fondi nell'ambito del PNRR	2	20	
2) Attivazione controlli relativamente al corretto conferimento dei rifiuti in ambito di raccolta differenziata da parte delle utenze domestiche e non domestiche	2	20	
3) Attivazione distributore automatico per sacchetti organico entro il 31/12/2022.	1	10	
PESO 50			

SEGRETARIO GENERALE: [REDACTED]

OBIETTIVI SPECIFICI	ATTRIBUZIONE PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Presidente Commissione di Concorso	10	Obiettivo raggiunto come da relazione e nota	
2) Presidente delegazione trattante e soluzione situazioni pregresse	10		
PESO 20			

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 ingiustificabile 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]	10
[REDACTED]	9,6
[REDACTED]	10
[REDACTED]	9,2
[REDACTED]	8
[REDACTED]	9,2
[REDACTED]	10
[REDACTED]	7,2

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE GENNAIO NOVEMBRE [REDACTED] 11 MESI	VALUTAZIONE DICEMBRE [REDACTED] 1 MESE	VAL. COMPLESSIVA

[REDACTED]	1 SETTORE	9,2	9,2	9,2
[REDACTED]	2 SETTORE	10	10	10
[REDACTED]	3 SETTORE	9,6	9,6	9,6
[REDACTED]	4 SETTORE	10	10	10
[REDACTED]	4 SETTORE (DAL 1/09/2022);	7,2	7,2	7,2
[REDACTED]	5 SETTORE	8	8	8
[REDACTED]	6 SETTORE	9,2	9,2	9,2
[REDACTED]	7 SETTORE	10	10	10

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	7,758	60,186564
1	[REDACTED]	100	7,758	60,186564
1	[REDACTED]	100	7,758	60,186564
1	[REDACTED]	100	7,758	60,186564
1	[REDACTED]	61,21	-31,032	962,985024
5	TOTALI	461,21	0	1203,73128
	MEDIA	92,242		240,746256
			SQM	15,516
			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	8,036	64,577296
1	[REDACTED]	100	8,036	64,577296
1	[REDACTED]	80	-11,964	143,137296
1	[REDACTED]	79,82	-12,144	147,476736
1	[REDACTED]	100	8,036	64,577296
5	TOTALI	459,82		484,34592
	MEDIA	91,964		96,869184
			SQM	9,842214385
			PUNTEGGIO ASSEGNATO	9,8

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	7,68	58,9824
1	[REDACTED]	100	7,68	58,9824
1	[REDACTED]	100	7,68	58,9824
1	[REDACTED]	69,28	-23,04	530,8416
4	TOTALI	369,28		707,7888
	MEDIA	92,32		176,9472
		SQM		13,3021502
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI (fino al 31/08/2022)

RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	12,949	167,676601
1	[REDACTED]	100	12,949	167,676601
1	[REDACTED]	86,15	-0,901	0,811801
1	[REDACTED]	100	12,949	167,676601
1	[REDACTED]	65,62	-21,431	459,287761
1	[REDACTED]	100	12,949	167,676601
1	[REDACTED]	89,28	2,229	4,968441
1	[REDACTED]	40,18	-46,871	2196,890641
1	[REDACTED]	100	12,949	167,676601
1	[REDACTED]	89,28	2,229	4,968441
10	TOTALI	870,51		3505,31009
	MEDIA	87,051		350,531009
		SQM		18,72247337
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

SETTORE IV: URBANISTICA-PATRIMONIO-MANUTENZIONI

RESPONSABILE: [REDACTED] (DAL 01/09/2022)

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	11,61166667	134,8308028
1	[REDACTED]	100	11,61166667	134,8308028
1	[REDACTED]	86,15	-2,238333333	5,010136111
1	[REDACTED]	65,62	-22,768333333	518,3970028
1	[REDACTED]	89,28	0,891666667	0,795069444
1	[REDACTED]	89,28	0,891666667	0,795069444
6	TOTALI	530,33		794,6588833
	MEDIA	88,388333333		132,4431472
		SQM		11,50839464
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

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

RESPONSABILE: [REDACTED]

N	DIPENDENTE VALUTATI	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1		80	-4,934	24,344356
1		74	-10,934	119,552356
1		100	15,066	226,984356
1		77,14	-7,794	60,746436
1		67,43	-17,504	306,390016
1		82,86	-2,074	4,301476
1		82,86	-2,074	4,301476
1		82,86	-2,074	4,301476
1		84,86	-0,074	0,005476
1		84,86	-0,074	0,005476
1		84,86	-0,074	0,005476
1		100	15,066	226,984356
1		93,71	8,776	77,018176
1		80	-4,934	24,344356
1		98,57	13,636	185,940496
15 TOTALI		1274,01	0	1265,22576
MEDIA		84,934		84,348384
		SQM		9,18413763
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		9,18

SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE

RESPONSABILE: [REDACTED] (14/12-31/12)

N	DIPENDENTE VALUTATI	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1		100	9,094666667	82,71296178
1		100	9,094666667	82,71296178
1		92,46	1,554666667	2,416988444
1		82,93	-7,975333333	63,60594178
1		78,5	-12,405333333	153,8922951
1		84,93	-5,975333333	35,70460844
1		84,18	-6,725333333	45,23010844
1		95,39	4,484666667	20,11223511
1		95,14	4,234666667	17,93240178
1		92,14	1,234666667	1,524401778
1		93,39	2,484666667	6,173568444
1		91,21	0,304666667	0,092821778
1		93,39	2,484666667	6,173568444
1		86,78	-4,125333333	17,01837511
1		93,14	2,234666667	4,993735111
15 TOTALI		1363,58		540,2969733
MEDIA		90,905333333		36,01979822
		SQM		6,001649625
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		6,

SETTORE VII : LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE

RESPONSABILE: [REDACTED] (DAL 05/09/2022)

N	DIPENDENTE VALUTAT	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDI	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	100	29,91	894,6081
1	[REDACTED]	40,18	-29,91	894,6081
2	TOTALI	140,18		1789,2162
	MEDIA	70,09		894,6081
		SQM		29,91
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ

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

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE
[REDACTED] DA GENNAIO A NOVEMBRE 2022)- SEGRETARIO GENERALE /MAX 70 PUNTI)	SEGRETARIA GENERALE	63
[REDACTED] (DICEMBRE 2022)- SEGRETARIO GENERALE /MAX 70 PUNTI)	SEGRETARIO GENERALE	70
[REDACTED]	1 SETTORE	9,7
[REDACTED]	2 SETTORE	10
[REDACTED]	3 SETTORE	10
[REDACTED] (FINO A 31/08/22)		10
[REDACTED] (DA 01/09/22)	4 SETTORE	10
[REDACTED]	5 SETTORE	10
[REDACTED]		9,3
[REDACTED] (14/12-31/12)	6 SETTORE	9,3
[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			Riparametrazione valutazione
GRADO DI VALUTAZIONE	Obiettivo non raggiunto	30%	3
	Parzialmente raggiunto	50%	5
	Raggiunto come concordato	80%	8
	Superato	100%	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	20/20
[REDACTED]	2 SETTORE	20/20
[REDACTED]	3 SETTORE	20/20
[REDACTED] [REDACTED]	4 SETTORE	20/20

CHIGA ANTONIO	5 SETTORE	20/20
[REDACTED]	6 SETTORE	20/20
[REDACTED]	7 SETTORE	20/20

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

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max50 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	1	10
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	9,2	1	9,2
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	9,6	1	9,6
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				28,8
TOTALE				98,8

II SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max50 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	1	10
	Obiettivo 3	10	2	20
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	10	1	10
	2 Capacità valutative	9,8	1	9,8
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				
TOTALE				99,8

III SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max50 punti)	Obiettivo 1	10	1	10
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	2	20
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 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				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,6

TOTALE	99,6
---------------	-------------

(FINO AL 31/08)

IV SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	1	50
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 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				30
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				70
TOTALE				100

(DA 1/9 A 31/12)

IV SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	1	10
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio

Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	7,2	1	7,2
	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				27,2
TOTALE				97,2



V SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max50 punti)	Obiettivo 1	10	1,5	15
	Obiettivo 2	10	1,5	15
	Obiettivo 3	10	2	20
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	8	1	8
	2 Capacità valutative	9,18	1	9,2
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				27,2
TOTALE				97,2

(14/12-31/12)

VI SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 50 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	1	10
	Obiettivo 3	10	2	20
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	9,2	1	9,2
	2 Capacità valutative	6	1	6
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	9,3	1	9,3
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				24,5
TOTALE				94,5

VII SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 50 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	10	2	20
	Obiettivo 3	10	1	10
Totale pesi e punteggi = 5x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	10	1,5	15
	2 Capacità valutative (meno di 3 dipendenti e non si procede ad assegnare, e viene distribuito sugli altri 2 parametri come da sistema.)	10	0	0
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1,5	15

Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni	70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali	30
TOTALE	100

SEGRETARIO GENERALE: [REDACTED]

	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione		
	Parametri	Valutazione		
Valutazione Segretario	1 Competenze Questionario Segretario a cura Sindaco	63/70		63
	2 Capacità valutative	7,8/10		7,8
	3 RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	20/20		20
TOTALE				90,8

SEGRETARIO GENERALE: [REDACTED]

	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione		
	Parametri	Valutazione		
Valutazione Segretario	1 Competenze Questionario Segretario a cura Sindaco	70/70		70
	2 Capacità valutative	7,8/10		7,8
	3 RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	20/20		20
TOTALE				97,8

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 Nucleo (che si trova a dover valutare per il 2022, il [REDACTED] attualmente collega del sottoscritto) si evidenzia che l'attribuzione del punteggio, dello stesso Responsabile, come da nota del Segretario Generale prot. 7943 del 12.03.2024, la valutazione è stata effettuata a cura dei Segretario Generale i dell'anno 2022, che sottoscrivono la presente, stante quanto esposto ai sensi del comma 1 dell'articolo 9 del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 19.4.2012, il Nucleo propone al Sindaco la valutazione annuale 2022 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]	98,8	25/25
[REDACTED]	99,8	25/25
[REDACTED]	99,6	25/25
[REDACTED] (fino al31/08)	100	25/25
[REDACTED] (05/09 al 31/12)	97,2	
[REDACTED] (14/12-31/12)*	94,5	25/25
[REDACTED]	97,2	25/25
[REDACTED] (05/09 al 31/12)	100	25/25

*verificare se compete per il periodo di servizio.

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	98,8
Economico Finanziario	99,8
Tributi E Attività Produttive	99,6
Servizi Tecnici	100
Urbanistica e Patrimonio (da 1.9.2022)	97,2
Servizi Sociali, Culturale e demografici	97,2
Polizia Municipale	94,5
Lavori Pubblici ed ambiente	100

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 2022 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
██████████ (Segretario Generale)	90,8/100	10%

SEGRETARIO GENERALE	VALUTAZIONE	INDENNITÀ DI RISULTATO
██████████ (Segretario Generale)	97,8/100	10%

CONCLUSIONI

La tardiva approvazione del PDO definitivo, la dilatoria trasmissione spesso parziale o con errori delle schede di valutazione dei soggetti coinvolti nel processo valutativo, l'acquisizione tardiva e intempestiva 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 rendendo veramente difficoltosa e ardua. 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 2021 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 a chiusura di anno;
- i pesi degli obiettivi devono essere assegnati 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.

Inoltre, come rilevato è stato necessario porre in essere dei correttivi nell'attribuzione dei pesi sugli obiettivi individuali oltre poi essere stata cambiata l'attribuzione di questi ultimi, in particolar modo del Segretario Generale. Sono state altresì state attribuite graduazioni di raggiungimento senza indicatori.

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, 12/03/2024

Per la valutazione del [REDACTED]

Il Segretario Generale:

Dott.ssa Milena Maggio

Firmato digitalmente da: MILENA MAGGIO
Data: 25/03/2024 12:29:10

Dott. Fabio Bolognino

Firmato digitalmente da:

FABIO BOLOGNINO

Data: 26/03/2024 09:32:59

Nucleo di valutazione Monocratico:

Dott. Mirko Vitali