

COMUNE DI GALATONE

Provincia di Lecce



VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2021

*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	5
SEGRETARIO COMUNALE	5
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	6
Valutazione dei risultati	6
Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali	11
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE	12
CAPACITA' DEI TITOLARI DI P.O. DI VALUTARE I COLLABORATORI	12
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI TITOLARI DI P.O a cura del SINDACO	14
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	15
PROPOSTA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO	20
CONCLUSIONI	21

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 2021, come già evidenziato anche nella relazione sul SMVP 2021, il piano della performance e il PDO sono stati approvati con delibera di giunta N. 196 DEL 16/12/2021 a seguito di deliberazione n. 7 del 30 aprile 2021, che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2021-2023 e deliberazione n. 11 del 30 aprile 2021, che ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023. Da ciò si evidenzia che è stato approvato non nei termini di legge e, seppur considerando le difficoltà create dallo stato pandemico, 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 31.12.2021 RISPETTO AL 2020. Nel rispetto del sistema in essere la valutazione risulta dalla seguente tabella:

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	VALUTAZIONE	RESPONSABILE/P.O.	PESO	PRODOTTO
Obiettivo n. 1	MIGLIORAMENTO QUALI QUANTITATIVO DEI SERVIZI OFFERTI DALL'ENTE	10	[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
Obiettivo n. 2	RIDUZIONE PROGRESSIVA DELLO STOCK DEL DEBITO AL 31.12.2021 RISPETTO AL 2020	10	[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
TOTALE				14	140

Pertanto: Grado di attuazione della strategia: PO1 = 140/14= 10,00

proceduto a valutazione come da regolamento. 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 2021 nr.18/2021*). Tale decreto ha fissato due macro obiettivi stabilendo una valutazione errata, come segue:

OBIETTIVI SPECIFICI

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

OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO 20 PUNTI

Presidenza Delegazioni Trattante concluse situazioni ferme da anni;

OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO 15 PUNTI

Questo nucleo ha proceduto a richiedere con nota del 14.10.2022 pervenuta al prot. dell'ente con n. 29203 del 17.10.2022 a cui si è dato riscontro, e sono stati corretti i punteggi come segue:

OBIETTIVI SPECIFICI

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

OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO 10 PUNTI

Presidenza Delegazioni Trattante concluse situazioni ferme da anni;

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 2021, nella delibera di Giunta Municipale N. 196 DEL 16/12/2021 - *Esercizio Anno 2021 - Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ed allegato Piano della Performance (Art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000)*. L'assetto organizzativo dell'Ente, risulta così composto:

- 1° Settore : AFFARI GENERALI – PERSONALE – SERVIZI DEMOGRAFICI – COMUNICAZIONE RESPONSABILE [REDACTED];
- 2° Settore "SERVIZI FINANZIARI – ECONOMATO RESPONSABILE: DOTT.SSA SERENA NOCCO";
- 3° Settore "SVILUPPO ECONOMICO – ATTIVITA' PRODUTTIVE – TRIBUTI RESPONSABILE: [REDACTED];
- 4° settore" SERVIZI TECNICI " RESPONSABILE: [REDACTED];
- 5° settore "SERVIZI SOCIALI – PUBBLICA ISTRUZIONE – CULTURA – TURISMO RESPONSABILE: [REDACTED];
- 6° Settore "POLIZIA MUNICIPALE RESPONSABILE: [REDACTED];
- Avvocatura Comunale "UFFICIO LEGALE RESPONSABILE: [REDACTED];

Con decreti del Sindaco sono state conferite le seguenti Posizioni Organizzative con decorrenza dal 01/05/2020 e durata triennale, salvo diverse sopravvenute esigenze organizzative:

1. [REDACTED] (categoria D3) già responsabile del 5° Settore Servizi Sociali – Pubblica Istruzione – Cultura, la responsabilità ad interim del 1° Settore Affari Generali - Personale - Servizi Demografici – Comunicazione;
2. [REDACTED] (categoria D), l'incarico di comandante della Polizia Locale del Comune di Galatone ai sensi dell'art. 9 della L. n. 65/1986, recante la "legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale", nonché la responsabilità del 6° Settore di Polizia Locale, revocando quanto previsto nel precedente decreto n. 7/2019.

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.

	NE PESO	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; ma questa particolare situazione non è riscontrabile, attualmente, 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 dei Segretari Comunali che si sono succeduti, 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 allegare al Sistema e compilate per ciascun parametro oggetto di valutazione, per ciascun soggetto valutato.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE GENNAIO MAGGIO () 5 MESI	VALUTAZIONE GIUGNO-DICEMBRE () 7 MESI	VAL. COMPLESSIVA
	1 SETTORE	8	9,6	8,93
	2 SETTORE	9,2	9,6	9,43
	3 SETTORE	8,8	9,2	9,03
	4 SETTORE	10	9,6	9,76
	5 SETTORE	8	9,2	8,7
	6 SETTORE	8,8	9,2	9,03
	AVVOCATURA COMUNALE	8,4	9,2	8,86

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

SETTORE I: AFFARI GENERALI-PERSONALE-COMUNICAZIONE-SERVIZI DEMOGRAFICI

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1		98	12,26692308	150,4774018
1		89,64	3,906923077	15,26404793
1		91,21	5,476923077	29,99668639
1		81,71	-4,023076923	16,18514793
1		84,28	-1,453076923	2,111432544
1		87,57	1,836923077	3,374286391
1		99,5	13,76692308	189,528171
1		96,14	10,40692308	108,3040479
1		84,14	-1,593076923	2,537894083
1		86,5	0,766923077	0,588171006
1		61,21	-24,52307692	601,3813018
1		90,42	4,686923077	21,96724793
1		64,21	-21,52307692	463,2428402
13	TOTALI	1114,53	0	1604,958677
	MEDIA	85,73307692		123,4583598

SQM	11,11118174
PUNTEGGIO ASSEGNATO	10

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	75,89	-18,0825	326,9768063
1	[REDACTED]	100	6,0275	36,33075625
1	[REDACTED]	100	6,0275	36,33075625
1	[REDACTED]	100	6,0275	36,33075625
4	TOTALI	375,89		435,969075
	MEDIA	93,9725		108,9922688
	SQM			10,43993624
	PUNTEGGIO ASSEGNATO			10

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	69,28	-23,04	530,8416
1	[REDACTED]	100	7,68	58,9824
1	[REDACTED]	100	7,68	58,9824
1	[REDACTED]	100	7,68	58,9824
4	TOTALI	369,28		707,7888
	MEDIA	92,32		176,9472
	SQM			13,3021502
	PUNTEGGIO ASSEGNATO			10

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	97,15	1,63	2,6569
1	[REDACTED]	97,15	1,63	2,6569
1	[REDACTED]	89,28	-6,24	38,9376
1	[REDACTED]	98,58	3,06	9,3636
1	[REDACTED]	82	-13,52	182,7904
1	[REDACTED]	100	4,48	20,0704
1	[REDACTED]	100	4,48	20,0704
1	[REDACTED]	100	4,48	20,0704
8	TOTALI	764,16		296,6166
	MEDIA	95,52		37,077075
	SQM			6,08909476
	PUNTEGGIO ASSEGNATO			6

SETTORE 5°: SERVIZI SOCIALI- PUBBLICA ISTRUZIONE- CULTURA – TURISMO

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	71,85	-13,86	192,0996
1	[REDACTED]	81,71	-4	16

1	[REDACTED]	98,57	12,86	165,3796
1	[REDACTED]	83,64	-2,07	4,2849
1	[REDACTED]	73,85	-11,86	140,6596
1	[REDACTED]	93,21	7,5	56,25
1	[REDACTED]	97,14	11,43	130,6449
7	TOTALI	599,97	0	705,3186
	MEDIA	85,71		100,7598
		SQM		10,03791811
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE

N	DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
1	[REDACTED]	97,82	6,010588235	36,12717093
1	[REDACTED]	97,32	5,510588235	30,3665827
1	[REDACTED]	91,14	-0,669411765	0,448112111
1	[REDACTED]	87,93	-3,879411765	15,04983564
1	[REDACTED]	90,29	-1,519411765	2,308612111
1	[REDACTED]	89,54	-2,269411765	5,150229758
1	[REDACTED]	92,46	0,650588235	0,423265052
1	[REDACTED]	91,79	-0,019411765	0,000376817
1	[REDACTED]	95,39	3,580588235	12,82061211
1	[REDACTED]	95,07	3,260588235	10,63143564
1	[REDACTED]	94,46	2,650588235	7,025617993
1	[REDACTED]	93,04	1,230588235	1,514347405
1	[REDACTED]	89,11	-2,699411765	7,286823875
1	[REDACTED]	92,46	0,650588235	0,423265052
1	[REDACTED]	88,11	-3,699411765	13,6856474
1	[REDACTED]	83,12	-8,689411765	75,50587682
1	[REDACTED]	91,71	-0,099411765	0,009882699
17	TOTALI	1560,76		218,7776941
	MEDIA	91,80941176		12,86927612
		SQM		3,587377332
		PUNTEGGIO ASSEGNATO		3,58

SETTORE AVVOCATURA COMUNALE: punteggio assegnato 0
(Non ha personale assegnato).

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

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE
[REDACTED] (DA GIUGNO 2022)- SEGRETARIO GENERALE /MAX 70 PUNTI)	SEGRETARIA GENERALE	56
[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]	AVVOCATURA COMUNALE	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

	4 SETTORE	20/20
	5 SETTORE	20/20
	6 SETTORE	20/20
	AVVOCATURA COMUNALE	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 (max 50 punti)	Obiettivo 1	10	2	20
	Obiettivo 2	8	1	8
	Obiettivo 3	8	2	16
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	8,93	1	8,93
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				64
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				28,93
TOTALE				92,93

II SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 50 punti)	Obiettivo 1	9	2	18
	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	9,43	1	9,43
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				68
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,43
TOTALE				97,43

III SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 50 punti)	Obiettivo 1	8,5	2	17
	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	9,03	1	9,03
	2 Capacità valutative	10	1	10
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				66
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				29,03
TOTALE				96,03

████████████████████

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	8	1	8
Totale pesi e punteggi = 5 x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	9,76	1	9,76
	2 Capacità valutative	6	1	6
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				68
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				25,76
TOTALE				93,76

████████████████████

V SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 50 punti)	Obiettivo 1	9	2	18
	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	1 Competenze Questionario Segretario	8,7	1	8,7
	2 Capacità valutative	10	1	10

(max 30 punti)	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				66
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				28,7
TOTALE				96,7

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	9,03	1	9,03
	2 Capacità valutative	3,58	1	3,58
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati con obiettivi strategici e comuni				70
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				22,61
TOTALE				92,61

VII 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 = 5x 50				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio

- 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, 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 2021 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]	92,93	25/25
[REDACTED]	97,43	25/25
[REDACTED]	96,03	25/25
[REDACTED]	93,76	25/25
[REDACTED]	92,61	25/25
[REDACTED]	96,7	25/25
[REDACTED]	88,86	20/25

**interim Settore I*

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	92,93
Economico Finanziario	97,43
Tributi E Attività Produttive	96,03
Servizi Tecnici	93,76
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione E Cultura	92,61
Polizia Municipale	96,7
Avvocatura	88,86

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 2021 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
	81,9/100	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 la valutazione pur tenendo conto dello stato pandemico. 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 2020 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 particolare 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 o altro secondo la normativa vigente.***

Si resta a disposizione per chiarimenti o approfondimenti.

24.10.2022

Nucleo di valutazione Monocratico:
Dott. Mirko Vitali



