

COMUNE DI GALATONE

Provincia di Lecce



VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2020

a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione

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..... | 10 |
| VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE..... | 11 |
| 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 | 13 |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA | 14 |
| 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 2020, come già evidenziato anche nella relazione sul SMVP 2020, il piano della performance e il PDO sono stati approvati con delibera di giunta N. 219 DEL 16/12/2020 a seguito di deliberazione n. 37 del 13 agosto 2020, che ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2020-2022 e deliberazione n. 38 del 13 agosto 2020, che ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022. 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) attuazione piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza; 2) adeguamento dell'attività dei settori alle diverse modalità di svolgimento dei servizi a causa della pandemia da COVID 19 e impegno a corrispondere alle necessità con adeguamenti delle procedure operative. Si evidenzia altresì che nella assegnazione degli obiettivi, sono stati attribuite percentuali con rispettive gradazioni di raggiungimento, che non sono in linea e coerenza con il SMVP in essere, ed oggetto altresì di

correzione per errore materiale (Prot.n.2206 del 25.01.2022 e del 10.02.2022). Pertanto, nel rispetto del sistema in essere la valutazione risulta dalla seguente tabella:

| OBIETTIVO STRATEGICO | TITOLO | VALUTAZIONE | RESPONSABILE/P.O. | PESO | PRODOTTO |
|----------------------|--|-------------|-------------------|------|----------|
| Obiettivo n. 1 | ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA. | 5 | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 5 |
| Obiettivo n. 2 | ADEGUAMENTO DELL'ATTIVITÀ DEI SETTORI ALLE DIVERSE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEI SERVIZI A CAUSA DELLA PANDEMIA DA COVID 19 E IMPEGNO A CORRISPONDERE ALLE NECESSITÀ CON ADEGUAMENTI DELLE PROCEDURE OPERATIVE | 15 | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |
| | | | [REDACTED] | 1 | 15 |

| | | | | | |
|--------|--|--|--|----|-----|
| | | | | | |
| TOTALE | | | | 14 | 140 |

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

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

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.

Nel 2020, 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 2020, 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:

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

Tanto premesso, la valutazione della performance organizzativa è il risultato della formula su riportata: $(100+0+87,5) / 3 = 62,5\%$

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SEGRETARIO COMUNALE

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. Come da comunicazione del Segretario Comunale, il sottoscritto OIV

prende atto che, per effetto della convenzione sottoscritta in data 16.08.2016, rinnovata nel 2019 e tutt'ora in essere, tra il Comune di Galatone e il Comune di Soletto, il Segretario Comunale viene valutato dal Sindaco e dagli organismi preposti del Comune capofila ovvero Comune di Soletto.

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;
- 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 uno strategico e/o trasversale 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 dall'O.I.V., 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 2020, nella delibera di Giunta Municipale N. 219 DEL 16/12/2020 - *Esercizio Anno 2020 - Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione ed allegato Piano della Performance (Art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000)*. L'assetto organizzativo dell'Ente, deliberato dalla Giunta Comunale con delibera n. 20 del 19 gennaio 2018 e smi risulta così composto:

- 1° Settore "Affari generali, personale, comunicazione, Servizi Demografici";
- 2° Settore "Servizio -economico- finanziario";
- 3° Settore "Sviluppo economico, SUAP, Tributi";
- 4° settore " Servizi Tecnici";
- 5° settore "Servizi sociali, Pubblica istruzione Cultura";
- 6° Settore "Corpo Polizia Municipale";

- Avvocatura Comunale "Ufficio Legale".

Con decreto n. 8 del 30/04/2020 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 nella parte in cui veniva conferita la responsabilità ad interim del 1° Settore Affari Generali - Personale - Servizi Demografici – Comunicazione alla [REDACTED] Segretario Generale dell'Ente e quanto previsto nel precedente decreto n. 8/2019 nella parte in cui veniva conferita la responsabilità del 6° Settore di Polizia Locale [REDACTED] [REDACTED] funzionario tecnico.

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

RESPONSABILE [REDACTED] fino al 30.04.2020 [REDACTED] dal 1.05 al 31.12.2020

| OBIETTIVI ASSEGNATI | Indicatori Performance organizzativa | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI | |
|--|--|-----------|--------------------------------|----|
| | | | IN RELAZIONE | |
| | | | SI | NO |
| 1) assistenza organi istituzionali – sito internet | Gestione economica del personale | 9 | x | |
| | Aggiornamento del sito istituzionale con le previste pubblicazioni – collegamento tra uffici e tra uffici e centralino | 5 | | |
| | Gestione repertorio e registrazione contratti | 9 | | |
| | Totale Peso Obiettivo | 23 | | |
| 2) consultazioni popolari – anagrafe stato civile | Svolgimento procedure elettorali secondo la tempistica prevista | 4 | x | |
| | Svolgimento indagini statistiche secondo le direttive ISTAT | 13 | | |
| | Certificazioni, autenticazioni, legalizzazioni firme e rilascio CIE | 4 | | |
| | Totale Peso Obiettivo | 21 | | |
| 3) risorse umane | Predisposizione e gestione procedimento procedure concorsuali | 13 | x | |
| | Elaborazione trattamento economico - gestione presenze/assenze | 13 | | |

| | | |
|--|------------------------------|----------------|
| | Totale Peso Obiettivo | 26 |
| | | PESO 70 |

**Il settore ha visto l'avvicendamento di due responsabili come sopra riportato anche nella tempistica e la relazione è stata curata da entrambi in rispondenza al periodo di ciascuno.*

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO

RESPONSABILE [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE | |
|--|------|---|----|
| | | SI | NO |
| 1) Affidamento a soggetto esterno specializzato della gestione degli adempimenti fiscali dopo l'introduzione dello split payment e razionalizzazione spesa per IVA e IRAP. Progetto Tecnico di Risparmio fiscale. | 5 | x | |
| 2) Approvazione Regolamento Comunale di Contabilità in attuazione dell'armonizzazione degli schemi e dei sistemi contabili di cui al D. Lgs. n. 118/2011 | 9 | x | |
| 3) Approvazione Regolamento Comunale del Servizio Economato dell'art. 153, comma 7, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. | 4 | x | |
| 4) Riduzione tempi medi di pagamento fatture in adempimento dell'art. 1, commi 1014 e ss., della legge n. 145/2018 (obiettivo intersettoriale-tutti i settori). Riduzione progressiva dello stock di debito commerciale residuo, rilevato al 31.12.2019, rispetto a quello del 2018. | 9 | x | |
| 5) Transazione POLLUCE SPE (obiettivo intersettoriale-ufficio tecnico) Riduzione dello stock di debito commerciale residuo nei confronti di Servizio Elettrico Nazionale | 22 | x | |
| 6) Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2020 -2022 nei termini di legge (obiettivo intersettoriale tutti i settori). | 4 | x | |
| 7) Approvazione rendiconto di gestione 2019 nei termini di legge (obiettivo intersettoriale tutti i settori). | 4 | x | |
| 8) Transazione ASI LECCE (obiettivo intersettoriale ufficio tecnico) Riduzione dello stock di debito residuo nei confronti del Consorzio ASI Lecce. | 13 | x | |
| | | PESO 70 | |

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

RESPONSABILE [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE | |
|--|------|---|----|
| | | SI | NO |
| 1) predisposizione ed adozione nuovo Regolamento generale delle entrate entro il 31.12.2020 | 9 | x | |
| 2) predisposizione ed adozione nuovo Regolamento IUC entro il 31.12.2020 | 9 | x | |
| 3) chiusura attività accertativa immobili non dichiarati ai fini TARI ed attività di liquidazione IMU entro il 15.12.2020 | 18 | x | |
| 4) elaborazione bando ed assegnazione aree mercatali secondo il nuovo Documento Strategico del Commercio entro il 31.12.2020. | 9 | x | |
| 5) misure per aiuti alle attività produttive sottoposte a lockdown per COVID 19 nei termini temporali assegnati dalle misure poste in essere dal Governo, e comunque entro il 31.12.2020 | 22 | x | |
| 6) controlli UMA post concessione entro il 31.12.2020. | 3 | x | |

PESO 70

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI

RESPONSABILE: [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE | |
|---|------|---|----|
| | | SI | NO |
| 1) Piano triennale ed annuale del programma opere pubbliche | 18 | x | |
| 2) Piano Urbanistico Generale | 26 | x | |
| 3) attuazione misure di adeguamento degli uffici e delle modalità di prestazione dell'attività lavorativa da parte del personale dipendente in qualità di Datore di Lavoro. | 26 | x | |
| PESO 70 | | | |

SETTORE 7°: SERVIZI SOCIALI- PUBBLICA ISTRUZIONE- CULTURA - TURISMO

RESPONSABILE: [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE | |
|---|------|---|----|
| | | SI | NO |
| 1) promozione dello SPORT | 17 | x | |
| 2) sostegno fasce sociali deboli | 18 | x | |
| 3) interventi in materia di pubblica istruzione | 17 | x | |
| 4) interventi in materia di cultura e turismo | 18 | x | |
| PESO 70 | | | |

SETTORE 8°: POLIZIA MUNICIPALE*

RESPONSABILE: [REDACTED] fino al 30.04.2020 [REDACTED] dal 01.05.2020

| OBIETTIVI ASSEGNATI | PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE | |
|--|------|---|----|
| | | SI | NO |
| 1) rilevazione infrazioni postazioni semaforiche e gestione amministrativa Sanzioni | 17 | x | |
| 2) studio, elaborazione e redazione di un protocollo operativo di gestione dell'emergenza neve | 13 | x | |
| 3) Vigilanza ambientale del territorio con telecamere trappola | 22 | x | |
| 4) Contenimento fenomeno randagismo, vigilanza corretta gestione cani patronali e supporto vigilanza ambientale sul territorio mediante attivazione di idonea convenzione con Guardie Zoofile e Ispettori Ambientali | 9 | x | |
| 5) Ricognizione e Verifica degli stalli per soggetti diversamente abili presenti sul territorio, sia generici che individuali | 9 | x | |
| PESO 70 | | | |

*Il settore ha visto l'avvicendamento di due responsabili

SETTORE AVVOCATURA COMUNALE
RESPONSABILE [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | ATTRIBUZIONE PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHARATI IN RELAZIONE | |
|---|----------------------|--|----|
| | | SI | NO |
| 1) Deflazione del contenzioso | 18 | x | |
| 2) sollecito pagamento delle sentenze esecutive di condanna | 17 | x | |
| 3) riduzione spese legali per costituzione in giudizio a tutela dell'Ente | 18 | x | |
| 4) impostazione procedura smart working | 17 | x | |
| | | PESO 70 | |

SEGRETARIO GENERALE [REDACTED]

| OBIETTIVI ASSEGNATI | ATTRIBUZIONE PESO | OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHARATI IN RELAZIONE | |
|---|----------------------|--|----|
| | | SI | NO |
| 1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e mappatura processi | 18 | Non soggetta a valutazione | |
| 2) controlli interni - completamento sistema | 17 | | |
| 3) attività connessa all'emergenza sanitaria da COVID 19 | 18 | | |
| 4) incarico ad interim responsabile del settore AA. GG. | 17 | | |
| | | PESO 70 | |

**non soggetta a valutazione.*

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, l'O.I.V. 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

| COGNOME E NOME | SETTORE | VALUTAZIONE |
|----------------|---------------------|-------------|
| [REDACTED] | 1 SETTORE | 7,6 |
| [REDACTED] | 2 SETTORE | 8,8 |
| [REDACTED] | 3 SETTORE | 8,8 |
| [REDACTED] | 4 SETTORE | 10 |
| [REDACTED] | 5 SETTORE | 8,4 |
| [REDACTED] | 6 SETTORE | 8,8 |
| [REDACTED] | 6 SETTORE | 8 |
| [REDACTED] | AVVOCATURA COMUNALE | 8,4 |

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

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

| DIPENDENTE VALUTATO | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA | SCARTO AL QUADRATO |
|---------------------|---------------------|--|--------------------|
| | 75,7 | -7,9725 | 63,56075625 |
| | 100 | 16,3275 | 266,5872563 |
| | 87,14 | 3,4675 | 12,02355625 |
| | 90 | 6,3275 | 40,03725625 |
| | 100 | 16,3275 | 266,5872563 |
| | 88,5 | 4,8275 | 23,30475625 |
| | 86,43 | 2,7575 | 7,60380625 |
| | 83,5 | -0,1725 | 0,02975625 |
| | 56,4 | -27,2725 | 743,7892563 |
| | 88,57 | 4,8975 | 23,98550625 |
| | 91,43 | 7,7575 | 60,17880625 |
| | 56,4 | -27,2725 | 743,7892563 |
| TOTALI | 1004,07 | | 2251,477225 |
| MEDIA | 83,6725 | | 187,6231021 |
| | SQM | | 13,69755825 |
| | PUNTEGGIO ASSEGNATO | | 10 |

*Il settore ha visto l'avvicendamento di due responsabili come sopra riportato anche nella tempistica e la scheda di valutazione unica per tutto il settore.

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO

| DIPENDENTE VALUTATO | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA | SCARTO AL QUADRATO |
|---------------------|---------------------|--|--------------------|
| | 95,71 | 1,826 | 3,334276 |
| | 73,71 | -20,174 | 406,990276 |
| | 100 | 6,116 | 37,405456 |
| | 100 | 6,116 | 37,405456 |
| | 100 | 6,116 | 37,405456 |
| TOTALI | 469,42 | | 522,54092 |
| MEDIA | 93,884 | | 104,508184 |
| | SQM | | 10,22292443 |
| | PUNTEGGIO ASSEGNATO | | 10 |

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

| DIPENDENTE VALUTATO | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA | SCARTO AL QUADRATO |
|---------------------|---------------------|--|--------------------|
| | 100 | 7,788 | 60,652944 |
| | 74,28 | -17,932 | 321,556624 |
| | 100 | 7,788 | 60,652944 |
| | 100 | 7,788 | 60,652944 |
| | 86,78 | -5,432 | 29,506624 |
| TOTALI | 461,06 | | 533,02208 |
| MEDIA | 92,212 | | 106,604416 |
| | SQM | | 10,32494145 |
| | PUNTEGGIO ASSEGNATO | | 10 |

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI

| DIPENDENTE VALUTATO | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA | SCARTO AL QUADRATO |
|---------------------|---------------------|--|--------------------|
| | 97,15 | 9,324545455 | 86,94714793 |
| | 97,08 | 9,254545455 | 85,64661157 |
| | 71,43 | -16,39545455 | 268,8109298 |
| | 88,43 | 0,604545455 | 0,365475207 |
| | 92,86 | 5,034545455 | 25,34664793 |
| | 82,33 | -5,495454545 | 30,20002066 |
| | 38,22 | -49,60545455 | 2460,701121 |
| | 100 | 12,17454545 | 148,219557 |
| | 100 | 12,17454545 | 148,219557 |
| | 100 | 12,17454545 | 148,219557 |
| | 98,58 | 10,75454545 | 115,6602479 |
| TOTALI | 966,08 | | 3518,336873 |
| MEDIA | 87,82545455 | | 319,8488066 |
| | SQM | | 17,88431734 |
| | PUNTEGGIO ASSEGNATO | | 10 |

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

| DIPENDENTE VALUTAT | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE ME | SCARTO AL QUADRATO |
|--------------------|--------------------|---|--------------------|
| [REDACTED] | 81,07 | -4,606666667 | 21,22137778 |
| [REDACTED] | 83,64 | -2,036666667 | 4,148011111 |
| [REDACTED] | 98,57 | 12,893333333 | 166,2380444 |
| [REDACTED] | 83,64 | -2,036666667 | 4,148011111 |
| [REDACTED] | 70 | -15,676666667 | 245,7578778 |
| [REDACTED] | 97,14 | 11,463333333 | 131,4080111 |
| TOTALI | 514,06 | 0 | 572,9213333 |
| MEDIA | 85,67666667 | | 95,48688889 |
| | | SQM | 9,771739297 |
| | | PUNTEGGIO ASSEGNATO | 9,77 |

SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE

| DIPENDENTE VALUTAT | VALUTAZIONE | SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE ME | SCARTO AL QUADRATO |
|--------------------|-----------------|---|--------------------|
| [REDACTED] | 97,82 | 3,27875 | 10,75020156 |
| [REDACTED] | 97,32 | 2,77875 | 7,721451563 |
| [REDACTED] | 93,89 | -0,65125 | 0,424126562 |
| [REDACTED] | 90,96 | -3,58125 | 12,82535156 |
| [REDACTED] | 93,14 | -1,40125 | 1,963501562 |
| [REDACTED] | 91,71 | -2,83125 | 8,015976562 |
| [REDACTED] | 95,14 | 0,59875 | 0,358501563 |
| [REDACTED] | 95,14 | 0,59875 | 0,358501563 |
| [REDACTED] | 96,82 | 2,27875 | 5,192701563 |
| [REDACTED] | 96,57 | 2,02875 | 4,115826563 |
| [REDACTED] | 97,07 | 2,52875 | 6,394576563 |
| [REDACTED] | 96,82 | 2,27875 | 5,192701563 |
| [REDACTED] | 94,32 | -0,22125 | 0,048951562 |
| [REDACTED] | 95,57 | 1,02875 | 1,058326563 |
| [REDACTED] | 85,98 | -8,56125 | 73,29500156 |
| [REDACTED] | 94,39 | -0,15125 | 0,022876562 |
| TOTALI | 1512,66 | | 137,738575 |
| MEDIA | 94,54125 | | 8,608660937 |
| | | SQM | 2,934051966 |
| | | PUNTEGGIO ASSEGNATO | 2,93 |

*Il settore ha visto l'avvicendamento di due responsabili come sopra riportato anche nella tempistica e la scheda di valutazione unica per tutto il settore.

SETTORE AVVOCATURA COMUNALE

Non ha personale

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

| COGNOME E NOME | SETTORE | VALUTAZIONE |
|----------------|---------------------|-------------|
| [REDACTED] | SEGRETARIA GENERALE | 7,3 |
| [REDACTED] | 1 SETTORE | 10 |
| [REDACTED] | | 5,6 |
| [REDACTED] | 2 SETTORE | 9 |
| [REDACTED] | 3 SETTORE | 8 |

| | | |
|------------|---------------------|-----|
| [REDACTED] | 4 SETTORE | 8,3 |
| [REDACTED] | 5 SETTORE | 10 |
| [REDACTED] | 6 SETTORE | 8,3 |
| [REDACTED] | 6 SETTORE | 8,3 |
| [REDACTED] | AVVOCATURA COMUNALE | 8,6 |

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.

Nel rilevare che ad assegnazione definitiva degli obiettivi e dei pesi, è stata cambiata l'attribuzione di questi ultimi, da numeri semplici in decimali (es.1- 10; 2-20; ecc. per un totale max di 70 piuttosto di 7) ed essendo state attribuite graduazioni di raggiungimento, così come è stata introdotta la graduazione in percentuale del raggiungimento degli obiettivi, questo OIV ha proceduto necessariamente alla giusta riparametrazione dell'attribuzione dei pesi in coerenza al SMVP in essere e lasciando altresì la valutazione degli obiettivi strategici nell'ambito della performance organizzativa.

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 |

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

dal 01.05.2020 - *per 8 mesi

| I SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|--|---|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 10 | 2,3 | 23 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 2,1 | 16,8 |
| | Obiettivo 3 | 10 | 2,6 | 26 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 7,6 | 1 | 7,6 |
| | 2 Capacità valutative | 10 | 1 | 10 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 10 | 1 | 10 |
| Subtotale risultati | | | | 65,8 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 27,6 |
| TOTALE | | | | 93,4 |

dal 01.01.2020 31.04.2020 *per 4 mesi

| I SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|--|---|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 2,3 | 18,4 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 2,1 | 16,8 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 2,6 | 20,8 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | //// | 1 | /// |
| | 2 Capacità valutative | 10 | 1 | 10 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 5,6 | 1 | 5,6 |

| | | |
|--|---|-------------|
| | Subtotale risultati | 56 |
| | Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | 15,6 |
| | TOTALE | 71,6 |

| II SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|--|---|-------------|------|-------------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 0,5 | 4 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 0,4 | 3,2 |
| | Obiettivo 4 | 10 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 5 | 10 | 2,2 | 22 |
| | Obiettivo 6 | 8 | 0,4 | 3,2 |
| | Obiettivo 7 | 8 | 0,4 | 3,2 |
| | Obiettivo 8 | 10 | 1,3 | 13 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 8,8 | 1 | 8,8 |
| | 2 Capacità valutative | 10 | 1 | 10 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 9 | 1 | 9 |
| Subtotale risultati | | | | 63 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 27,8 |
| TOTALE | | | | 90.8 |

| III SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|---|---------------------------------|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 3 | 10 | 1,8 | 18 |
| | Obiettivo 4 | 8 | 0,9 | 7,2 |

| | | | | |
|--|---|--------------------|-------------|------------------|
| | Obiettivo 5 | 10 | 2,2 | 22 |
| | Obiettivo 6 | 10 | 0,3 | 3 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 8,8 | 1 | 8,8 |
| | 2 Capacità valutative | 10 | 1 | 10 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 8 | 1 | 8 |
| Subtotale risultati | | | | 64,6 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 26,8 |
| TOTALE | | | | 91,4 |

| | | | | |
|--|---|--------------------|-------------|------------------|
| IV SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max70 punti) | Obiettivo 1 | 10 | 1,8 | 18 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 2,6 | 20,8 |
| | Obiettivo 3 | 10 | 2,6 | 26 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| 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 | 8,3 | 1 | 8,3 |
| Subtotale risultati | | | | 64,8 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 28,3 |
| TOTALE | | | | 93,1 |

| V SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|--|---|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| | Obiettivo 2 | 10 | 1,8 | 18 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| | Obiettivo 4 | 10 | 1,8 | 18 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 8,4 | 1 | 8,4 |
| | 2 Capacità valutative | 10 | 1 | 10 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 10 | 1 | 10 |
| Subtotale risultati | | | | 63,2 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 28,4 |
| TOTALE | | | | 91,6 |

al 01.05.2020 - *per 8 mesi

| VI SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|---|--------------------------------------|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 1,3 | 10,4 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 2,2 | 17,6 |
| | Obiettivo 4 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 5 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| | 1 Competenze Questionario Segretario | 8,8 | 1 | 8,8 |

| | | | | |
|--|--|------|---|-------|
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti) | 2 Capacità valutative | 2,93 | 1 | 2,93 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 8,3 | 1 | 8,3 |
| Subtotale risultati | | | | 56 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 20,3 |
| TOTALE | | | | 76,03 |

dal 01.01.2020 31.04.2020 *per 4 mesi

| VI SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|--|--|-------------|------|-----------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti) | Obiettivo 1 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| | Obiettivo 2 | 8 | 1,3 | 10,4 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 2,2 | 17,6 |
| | Obiettivo 4 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| | Obiettivo 5 | 8 | 0,9 | 7,2 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 8 | 1 | 8 |
| | 2 Capacità valutative | 2,93 | 1 | 2,93 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 8,3 | 1 | 8,3 |
| Subtotale risultati | | | | 56 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 16,60 |
| TOTALE | | | | 72,6 |

| VII SETTORE | Dettaglio obiettivi individuali | Valutazione | Peso | Punteggio |
|-------------|---------------------------------|-------------|------|-----------|
| | Obiettivo 1 | 8 | 1,8 | 14,4 |

| | | | | |
|---|--|--------------------|-------------|------------------|
| Obiettivi individuali collegati al PDO | Obiettivo 2 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| | Obiettivo 3 | 8 | 1,8 | 14,4 |
| | Obiettivo 4 | 8 | 1,7 | 13,6 |
| Totale pesi e punteggi = 7 x 70 | | | | |
| | Parametri | Valutazione | Peso | Punteggio |
| Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti) | 1 Competenze Questionario Segretario | 8,4 | 1 | 8,4 |
| | 2 Capacità valutative | 0 | 0 | 0 |
| | 3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco | 8,6 | 1 | 8,6 |
| Subtotale risultati | | | | 56 |
| Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali | | | | 17 |
| TOTALE | | | | 73 |

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, ai sensi del comma 1 dell'articolo 9 del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 19.4.2012, l'O.I.V., propone al Sindaco la valutazione annuale 2019 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] | 71,6 | 16 |
| [REDACTED] | 93,4 | 25 |
| [REDACTED] | 90,8 | 25 |
| [REDACTED] | 91,4 | 25 |

| | | |
|------------|-------|----|
| [REDACTED] | 93,1 | 25 |
| [REDACTED] | 76,03 | 16 |
| [REDACTED] | 72,6 | 16 |
| [REDACTED] | 91,6 | 25 |
| [REDACTED] | 73 | 16 |

**Su base periodica in considerazione del tempo di copertura dell'incarico di Posizione Organizzativa*

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

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 fino a scadenza di mandato per l'assolvimento dei compiti propri dell'organismo e prestato la propria disponibilità e professionalità anche con la valutazione finale realizzata per i motivi sopra evidenziati a mandato scaduto e 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; all'interno degli obiettivi operativi devono altresì essere inseriti quelli strategici sempre nel rispetto delle attribuzioni dei pesi del SMVP;
- 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. 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 all'OIV 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, da numeri semplici in decimali. Sono state altresì attribuite graduazioni di raggiungimento senza indicatori, segnalando che la valutazione degli obiettivi strategici tutti raggiunti trasversalmente in tutti i settori è stata annoverata nell'ambito della performance organizzativa in quanto non inserita nei singoli obiettivi individuali.

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.

Si resta a disposizione per chiarimenti o approfondimenti.

L'OIV:

Ferreri Alessia

Mirko Vitali

