

COMUNE DI GALATONE

Provincia di Lecce



VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2019

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	6
SEGRETARIO COMUNALE	6
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	6
Valutazione dei risultati.....	6
Valutazione dei comportamenti organizzativi e manageriali.....	15
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE a cura del SEGRETARIO COMUNALE.....	16
CAPACITA'DEI TITOLARI DI P.O. DI VALUTARE I COLLABORATORI	17
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI DEI TITOLARI DI P.O a cura del SINDACO	19
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	19
PROPOSTA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO	25
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 2019, come già evidenziato nella relazione sul SMVP 2019, il piano della performance e il PDO sono stati approvati con il delibera di giunta N. 18 DEL 30/01/2019 (PEG provvisorio) e successiva delibera n.270 DEL 27/12/2019 (PEG definitivo), e dal quale risulta che il PDO abbia assegnato 3 obiettivi strategici/trasversali a tutti i Responsabili di P.O.; in particolare: 1) attuazione piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza; 2) Adeguamento al Reg. Europeo in materia di protezione dei dati per Centro di responsabilità; 3) ottimizzazione tempi dei pagamenti; mentre, per quanto riguarda i dipendenti di ciascun Settore, nessuno ha provveduto a specificare, tra gli obiettivi assegnati, quello strategico. Si evidenzia altresì che a chiusura di esercizio di anno, nella assegnazione definitiva degli obiettivi, che ha di fatto cambiato l'impostazione preventiva, sono stati attribuite percentuali con rispettive gradazioni di raggiungimento, che non sono in linea e coerenza con il SMVP in essere. 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.	10	[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
Obiettivo n. 2	ADEGUAMENTO AL REG. EUROPEO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI	10	[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10

Obiettivo n. 3	OTTIMIZZAZIONE TEMPI DEI PAGAMENTI	10	[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]		
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
			[REDACTED]	1	10
TOTALE				21	210

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

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 2019, 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 2019, il responsabile dei servizi finanziari ha attestato che il Comune non è da considerarsi strutturalmente deficitario, conseguendo 6 parametri su 8 ed evidenziandone 2 deficitari (in particolare indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%; e indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%).

Pertanto lo Stato di salute dell'Ente è: $PO3 = 6/8 \times 100 = 75\%$

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:
 $(10+0+7,5)/ 3 \times 100 = 58,3$

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 2019, nella delibera di Giunta Comunale N. 18 DEL 30/01/2019 *Esercizio Provvisorio Anno 2018 - Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione Provvisorio*, è stato approvato l'allegato Piano delle Performance 2019 con rinvio di integrazione in sede di approvazione definitiva del PEG ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. N. 267/2000 dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021.

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".

Si fa presente che i dipendenti [REDACTED] (già responsabile del Settore 6) e [REDACTED] (già responsabile del Settore 1) sono stati collocati in congedo ordinario fino alla data di collocamento a riposo, ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 4/2019, rispettivamente dal 1° agosto e 1° settembre dell'anno di riferimento e che con Decreto del sindaco N. 7 DEL 02/07/2019 sono state conferite le seguenti Posizioni Organizzative:

1. dott.ssa [REDACTED] la responsabilità ad interim del Settore 1 – Affari generali – Personale – Servizi Demografici - Comunicazione;
2. [REDACTED] (categoria D) l'incarico di responsabile del Settore 2 – Servizio economico finanziario;
3. [REDACTED] (categoria D3) l'incarico di responsabile del Settore 3 –Sviluppo economico – SUAP – Tributi;
4. [REDACTED] (categoria D3) l'incarico di responsabile del Settore 4 – Servizi Tecnici;
5. [REDACTED] (categoria D3) l'incarico di responsabile del Settore 5 – Servizi sociali – Pubblica Istruzione – Cultura;
6. [REDACTED] la responsabilità dell'Avvocatura Comunale (categoria D3)

Con successivo decreto del Sindaco n. 8 DEL 05/07/2019 è stata altresì conferita la responsabilità del Settore 6 - Polizia Locale sino all'esito dell'espletamento della procedura per la copertura del posto di istruttore direttivo specialista di vigilanza (categoria D), [REDACTED] cat. D, posizione giuridica D3.

Ad esercizio concluso e con moltissimo ritardo, sono pervenute le relazioni dei Responsabili delle P.O. sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati ai quali sono state richieste integrazioni per relazioni generiche, ma mai pervenute. 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]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	Indicatori Performance Individuale	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
					SI	NO
1) assistenza organi istituzionali – sito internet + segreteria generale (accorpate)	Predisposizione e gestione procedimento procedure concorsuali	10	Aggiornamento del sito istituzionale con le previste pubblicazioni; collegamento tra uffici e tra uffici e centralino	7	x	
	Utilizzazione delle piattaforme informatiche per acquisti di beni e servizi	5	Gestione fatture elettroniche e riduzione tempi liquidazioni – pubblicazioni atti – avvio protocollazione documenti digitalizzati	8	x	
	Gestione economica del personale	5	Gestione repertorio e registrazione contratti	5		
PESO 20						

2) consultazioni popolari – anagrafe stato civile	Completamento e messa a regime del sistema ANPR	8	Svolgimento procedure elettorali secondo la tempistica prevista	4	x	
	Utilizzazione delle piattaforme informatiche per acquisti di beni e servizi	4	Svolgimento indagini statistiche secondo le direttive ISTAT	4	x	
	Svolgimento indagini statistiche secondo le direttive ISTAT	4	Certificazioni, autenticazioni, legalizzazioni firme e rilascio CIE	4	x	
	Certificazioni, autenticazioni, legalizzazioni firme e rilascio CIE	4	Completamento e collegamento al sistema ANPR - revisione popolazione temporanea	8	x	
PESO 20						

3) risorse umane	Predisposizione e gestione procedimento procedure concorsuali	10	Predisposizione e gestione procedimento procedure concorsuali	8		
	Elaborazione trattamento economico - gestione presenze/assenze	10	Predisposizione piattaforma contratto decentrato e fondo risorse decentrate	11		
			Elaborazione trattamento economico - gestione presenze/ assenze – gestione piattaforme di competenza relative al personale	11		
PESO 30						

Gli obiettivi assegnati nel PEG PROVVISORIO erano 4, in quello DEFINITIVO sono 3.

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO -

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	Indicatori Performance Individuale	PES O	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
					SI	NO
1) Approvazione del bilancio 2019 -2021	Approvazione del bilancio di previsione 2019 -2021 e del rendiconto di gestione 2018 nei termini di legge	15	Approvazione del bilancio di previsione 2019 -2021 e del rendiconto di gestione 2018 nei termini di legge	15		
2) servizio tesoreria comunale	servizio tesoreria comunale 2019/2023	15	servizio tesoreria comunale 2019/2023	15		
3) revisione modalità e tempistiche operative	revisione modalità operative sugli adempimenti in materia di spesa e di entrata – rideterminazione modalità di registrazione contabile dei provvedimenti di accertamento, impegno e liquidazione	10	revisione modalità operative sugli adempimenti in materia di spesa e di entrata – rideterminazione modalità di registrazione contabile dei provvedimenti di accertamento, impegno e liquidazione	10		
	registrazione impegni con relativa codifica	7	registrazione impegni con relativa codifica	7		
	Elaborazione reportistica collegamenti tra fatture registrate e mandati emessi	8	Elaborazione reportistica collegamenti tra fatture registrate e mandati emessi	8		
	Rendicontazione dello stock del debito per Corte Conti	9	Rendicontazione dello stock del debito per Corte Conti	9		

	Registrazione fatture e collegamento con i provvedimenti di liquidazione e tempestiva emissione mandati pagamento su liquidazioni	6	Registrazione fatture e collegamento con i provvedimenti di liquidazione e tempestiva emissione mandati pagamento su liquidazioni	6		
PESO 70						

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI in RELAZIONE		Indicatori Performance Individuale	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
			SI	NO			SI	NO
1) gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali 2) commercio, reti distributive, tutela dei consumatori 3) reti e altri servizi di pubblica utilità	gestione delle entrate tributarie con incremento capacità riscossione e riduzione tempi elaborazione ed emissione dei relativi atti anche mediante l'eliminazione della fase del c. d. invito bonario; incremento attività di accertamento e liquidazione per individuazione quote di evasione fiscale con particolare riferimento alle utenze tributarie non dichiarate ed accelerazione dei tempi delle riscossioni	40	32		Riduzione tempi elaborazione ed approvazione atti			
	attività preparatoria alla ridefinizione della pianta organica comunale delle farmacie	15	12		attività preparatoria alla ridefinizione della pianta organica comunale delle farmacie	15		

	progetto e-commerce finalizzato alla tutela e valorizzazione delle attività agroalimentari tradizionali locali. Istituzione della de.co.	15	12		progetto e-commerce finalizzato alla tutela e valorizzazione delle attività agroalimentari tradizionali locali. Istituzione della de.co.	15		
PESO 70								

Gli obiettivi assegnati nel PEG PROVVISORIO erano 4, in quello DEFINITIVO sono 3.

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	Indicatori Performance Individuale	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
					SI	NO
1) Piano triennale ed annuale del programma opere pubbliche	Piano triennale ed annuale del programma opere pubbliche predisposizione programmazione e attivazione degli interventi previsti nell'annualità 2019	15	Riqualificazione Villa San Pio e ampliamento parco giochi per bambini	20		
2) servizi manutentivi – allestimento servizio reperibilità	gestione del servizio ed allestimento del sistema continuativo di esecuzione degli interventi segnalati assicurando la massima tempestività e la programmazione delle attività con contenimento dei costi	15				

3) spending review		NESSUN INDICATORE <i>Si rileva dalla relazione che sono state espletate attività in tal senso</i>				
4) piano comunale delle coste		NESSUN INDICATORE <i>Si rileva dalla relazione che sono state espletate attività in tal senso</i>				
5) Piano Urbanistico Generale		NESSUN INDICATORE	Avvio nuovo procedimento finalizzato alla formazione del PUG	20		
6) servizio di igiene ambientale	Miglioramento del servizio raccolta rifiuti ingombranti	40	Ottimizzazione e pulizia programmata fognatura bianca e sensibilizzazione all'educazione ambientale	30		
PESO 70						

SETTORE 7°: SERVIZI SOCIALI- PUBBLICA ISTRUZIONE- CULTURA - TURISMORESPONSABILE: XXXXXXXXXX

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	Indicatori Performance Individuale	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
					SI	NO
1) istruzione prescolastica - altri ordini di istruzione non universitaria	Miglioramento qualità dei servizi di trasporto e soprattutto mensa scolastica e condivisione programmazione e progetti in materia di refezione scolastica con scuole e genitori	7	Miglioramento qualità dei servizi di trasporto e soprattutto mensa scolastica e condivisione programmazione e progetti in materia di refezione scolastica con scuole e genitori	7		

	Realizzazione progetti e attività condivise con le istituzioni scolastiche del territorio con il coinvolgimento del Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle ragazze	6	Realizzazione progetti e attività condivise con le istituzioni scolastiche del territorio con il coinvolgimento del Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle ragazze	6		
	Predisporre servizi di supporto e/o informazione in favore delle famiglie per l'accesso ai servizi e ai benefici previsti in materia di istruzione in collaborazione con il Segretariato Sociale	7	Predisporre servizi di supporto e/o informazione in favore delle famiglie per l'accesso ai servizi e ai benefici previsti in materia di istruzione	7		
PESO 20						
2) interventi per la disabilità, la popolazione anziana e per i soggetti a rischio di esclusione sociale	Miglioramento qualità della vita e benessere sociale, contrasto della povertà e del disagio socio-economico	10	Miglioramento qualità della vita e benessere sociale, contrasto della povertà e del disagio socio-economico	10		
	Potenziamento attività Centro Sociale Anziani attraverso progetti, escursioni guidate, laboratori, ecc	10	Potenziamento attività Centro Sociale Anziani attraverso progetti, escursioni guidate, laboratori, ecc	10		
PESO 20						
3) Titolo del progetto: sviluppo e valorizzazione del turismo	Attuazione strategie di marketing territoriale per valorizzare anche a fini turistici il patrimonio culturale, enogastronomico, identitario, storico artistico e paesaggistico, in sinergia con associazioni e operatori economici della città	30	Attuazione strategie di marketing territoriale per valorizzare anche a fini turistici il patrimonio culturale, enogastronomico, identitario, storico artistico e paesaggistico, in sinergia con associazioni e operatori economici della città	30		
PESO 30						

Gli obiettivi assegnati nel PEG PROVVISORIO erano 4, in quello DEFINITIVO sono 3.

SETTORE 8°: POLIZIA MUNICIPALE

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	Indicatori Performance organizzativa	PESO	Indicatori Performance Individuale	PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
					SI	NO
1) chiusura al traffico veicolare centro storico	rilevazione infrazioni postazioni semaforiche e gestione amministrativa sanzioni	15	NESSUN INDICATORE			
2) rilevazione infrazioni limiti velocità sul territorio comunale	Rilevazione stato segnaletica orizzontale e verticale con particolare riferimento al centro storico e integrazioni/sostituzioni	10	NESSUN INDICATORE			
3) rilevazione infrazioni postazioni semaforiche	Acquisto autoveicoli a servizio del settore previa verifica delle necessità	25	NESSUN INDICATORE			
4) segnaletica verticale e orizzontale	Gestione piano servizi e verifica turnazioni e presenze	10	NESSUN INDICATORE			
	Gestione procedimenti di competenza con predisposizione atti amministrativi monocratici e da portare all'esame degli organi collegiali	10	NESSUN INDICATORE			
PESO 70						

Il settore ha visto l'avvicendamento di tre responsabili come sopra riportato anche nella tempistica. Si rileva che non sono stati assegnati obiettivi di performance individuale.

SETTORE AVVOCATURA COMUNALE

RESPONSABILE: [REDACTED]

OBIETTIVI ASSEGNATI*	ATTRIBUZIONE E PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Deflazione del contenzioso	23		
2) definizione posizioni debitorie dell'Ente	23		
3) riduzione spese legali per costituzione in giudizio a tutela dell'Ente	24		
PESO 70			

Gli obiettivi assegnati nel PEG PROVVISORIO erano 4, in quello DEFINITIVO sono 3 e il peso degli obiettivi è stato oggetto di comunicazione da parte del segretario comunale con nota PEC del 27.04.2021

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVI ASSEGNATI*	ATTRIBUZIONE PESO	OBIETTIVI RAGGIUNTI DICHIARATI IN RELAZIONE	
		SI	NO
1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e mappatura processi	NESSUN INDICATORE	Non soggetta a valutazione	
2) controlli interni - completamento sistema	NESSUN INDICATORE		
3) personale – adeguamento sistema complessivo	NESSUN INDICATORE		
4) incarico ad interim responsabile del settore AA. GG.	NESSUN INDICATORE		

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	7,6
[REDACTED]	3 SETTORE	7,2
[REDACTED]	4 SETTORE	9,2
[REDACTED]	5 SETTORE	8
[REDACTED]	6 SETTORE	5,6
[REDACTED]	6 SETTORE	6,8
[REDACTED]	AVVOCATURA COMUNALE	8

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

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

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
[REDACTED]	85,7	7,839473684	61,45734765
[REDACTED]	70	-7,860526316	61,78787396
[REDACTED]	90	12,13947368	147,3668213
[REDACTED]	70	-7,860526316	61,78787396
[REDACTED]	80	2,139473684	4,577347645
[REDACTED]	88,57	10,70947368	114,6928266
[REDACTED]	95,7	17,83947368	318,2468213
[REDACTED]	80	2,139473684	4,577347645
[REDACTED]	80	2,139473684	4,577347645
[REDACTED]	80,3	2,439473684	5,951031856
[REDACTED]	76,4	-1,460526316	2,133137119
[REDACTED]	72,8	-5,060526316	25,60892659
[REDACTED]	56,4	-21,46052632	460,5541898
[REDACTED]	65	-12,86052632	165,3931371
[REDACTED]	77,8	-0,060526316	0,003663435
[REDACTED]	84,28	6,419473684	41,20964238
[REDACTED]	90	12,13947368	147,3668213
[REDACTED]	56,4	-21,46052632	460,5541898
[REDACTED]	80	2,139473684	4,577347645
TOTALI	1479,35	0	2092,423695
MEDIA	77,86052632		110,1275629
	SQM		10,49416804
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

SETTORE II: SERVIZI FINANZIARI-RAGIONERIA- ECONOMATO -

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRA
[REDACTED]	84,86	-2,524	6,370576
[REDACTED]	95,64	8,256	68,161536
[REDACTED]	93,14	5,756	33,131536
[REDACTED]	65,71	-21,674	469,762276
[REDACTED]	97,57	10,186	103,754596
TOTALI	436,92	0	681,18052
MEDIA	87,384		136,236104
	SQM		11,67202228
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

SETTORE III: SVILUPPO ECONOMICO/ATTIVITA' PRODUTTIVE E TRIBUTI

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
[REDACTED]	84,28	-4,43	19,6249
[REDACTED]	84,28	-4,43	19,6249
[REDACTED]	92,14	3,43	11,7649
[REDACTED]	96,07	7,36	54,1696
[REDACTED]	86,78	-1,93	3,7249
TOTALI	443,55	443,55	108,9092
MEDIA	88,71		21,78184
	SQM		4,667101884
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		4,66

SETTORE IV: SERVIZI TECNICI

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
[REDACTED]	93,28	2,6925	7,24955625
[REDACTED]	98,57	7,9825	63,72030625
[REDACTED]	62,57	-28,0175	784,9803063
[REDACTED]	87,28	-3,3075	10,93955625
[REDACTED]	99,5	8,9125	79,43265625
[REDACTED]	83,85	-6,7375	45,39390625
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
[REDACTED]	62	-28,5875	817,2451562
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
[REDACTED]	100	9,4125	88,59515625
TOTALI	1087,05	0	2251,937225
MEDIA	90,5875		187,6614354
	SQM		13,69895746
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		10

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

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONE	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
[REDACTED]	86	-0,326	0,106276
[REDACTED]	87,5	1,174	1,378276
[REDACTED]	91,35	5,024	25,240576
[REDACTED]	86,92	0,594	0,352836
[REDACTED]	85	-1,326	1,758276
[REDACTED]	85,5	-0,826	0,682276
[REDACTED]	82,07	-4,256	18,113536
[REDACTED]	86,42	0,094	0,008836
[REDACTED]	86	-0,326	0,106276
[REDACTED]	86,5	0,174	0,030276
TOTALI	863,26	0	47,77744
MEDIA	86,326		4,777744
	SQM		2,185805115
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		2,18

SETTORE 6°: POLIZIA MUNICIPALE

P.O.: [REDACTED]

DIPENDENTE VALUTATO	VALUTAZIONI	SCARTO DELLA VALUTAZIONE DALLA VALUTAZIONE MEDIA	SCARTO AL QUADRATO
[REDACTED]	95,07	3,224	10,394176
[REDACTED]	95,07	3,224	10,394176
[REDACTED]	96,5	4,654	21,659716
[REDACTED]	91,46	-0,386	0,148996
[REDACTED]	92,89	1,044	1,089936
[REDACTED]	91,46	-0,386	0,148996
[REDACTED]	91,46	-0,386	0,148996
[REDACTED]	92,89	1,044	1,089936
[REDACTED]	91,46	-0,386	0,148996
[REDACTED]	90,89	-0,956	0,913936
[REDACTED]	90,89	-0,956	0,913936
[REDACTED]	92,32	0,474	0,224676
[REDACTED]	92,32	0,474	0,224676
[REDACTED]	82,12	-9,726	94,595076
[REDACTED]	90,89	-0,956	0,913936
TOTALI	1377,69	0	143,01016
MEDIA	91,846		9,534010667
	SQM		3,087719331
	PUNTEGGIO ASSEGNATO		3,08

SETTORE AVVOCATURA COMUNALE

P.O.: [REDACTED]: Non ha personale

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

COGNOME E NOME	SETTORE	VALUTAZIONE
[REDACTED]	1 SETTORE	6
[REDACTED]	2 SETTORE	7,66
[REDACTED]	3 SETTORE	8,33
[REDACTED]	4 SETTORE	9
[REDACTED]	6 SETTORE	4,66
[REDACTED] [REDACTED]	6 SETTORE	7,6
[REDACTED]	5 SETTORE	10
[REDACTED]	AVVOCATURA COMUNALE	8,66

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.:

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	8	2	16
	Obiettivo 2	8	2	16
	Obiettivo 3	8	3	24
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	6	1	6
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				23,6
TOTALE				79,6

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	8	3	24
	Obiettivo 2	8	2	16
	Obiettivo 3	8	2	16
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	7,66	1	7,66
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				25,26
TOTALE				81,26

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	8	4	32
	Obiettivo 2	8	1,5	12
	Obiettivo 3	8	1,5	12
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	7,2	1	7,2
	2 Capacità valutative	4,6	1	4,6
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	8,33	1	8,33
Subtotale risultati				56

Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali	20,13
TOTALE	76,3

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max70 punti)	Obiettivo 1	8	1,5	12
	Obiettivo 2	8	1,5	12
	Obiettivo 3	8	4	32
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	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	1	9
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				28,2
TOTALE				84,2

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max70 punti)	Obiettivo 1	8	2	16
	Obiettivo 2	8	2	16
	Obiettivo 3	8	3	24
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
	1 Competenze Questionario Segretario	8	1	8

Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	2 Capacità valutative	2,18	1	2,18
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	10	1	10
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				20,18
TOTALE				76,18

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max70 punti)	Obiettivo 1	8	1,5	12
	Obiettivo 2	8	1	8
	Obiettivo 3	8	2,5	20
	Obiettivo 4	8	2	16
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	5,6	1	5,6
	2 Capacità valutative	3,08	1	3,08
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	4,6	1	4,6
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				13,28
TOTALE				69,28

Valutazione su base semestrale; con riferimento alle capacità valutative si rileva che è stata compilata solo una scheda di valutazione unica come settore

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
	Obiettivo 1	8	1,5	12

Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 2	8	1	8
	Obiettivo 3	8	2,5	20
	Obiettivo 4	8	2	16
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	6,8	1	6,8
	2 Capacità valutative	3,8	1	3,8
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	7,6	1	7,6
Subtotale risultati				56
Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali				18,2
TOTALE				74,2

Valutazione su base semestrale; con riferimento alle capacità valutative si rileva che è stata compilata solo una scheda di valutazione unica come settore

I SETTORE	Dettaglio obiettivi individuali	Valutazione	Peso	Punteggio
Obiettivi individuali collegati al PDO (max 70 punti)	Obiettivo 1	8	3	24
	Obiettivo 2	8	2	16
	Obiettivo 3	8	2	16
Totale pesi e punteggi = 7 x 70				
	Parametri	Valutazione	Peso	Punteggio
Comportamenti organizzativi e manageriali (max 30 punti)	1 Competenze Questionario Segretario	8	1	8
	2 Capacità valutative	0	0	0
	3 Capacità organizzative e manageriali Questionario Sindaco	8,66	1	8,66
Subtotale risultati				56

Subtotale comportamenti organizzativi e manageriali	16,66
TOTALE	72,66

Questa PO non ha dipendenti

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
████████████████████	79,6	16%
██████████	81,26	20%
██████████████	76,3	16%
████████████████████	84,2	20%
██████████████	69,28	13%
██████████████	74,2	16%
██████████	76,18	16%
████████████████████	72,66	16%

**Su base semestrale*

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	NUMERO OBIETTIVI MACRO	GRO
Affari Generali	3	80%
Tributi E Attività Produttive	3	80%
Economico Finanziario	3	80%
Servizi Tecnici	3	80%
Servizi Sociali, Pubblica Istruzione E Cultura	3	80%
Polizia Municipale	4	80%
Avvocatura	3	80%

CONCLUSIONI

La tardiva approvazione del PDO definitivo con la modifica dell'assegnazione di alcuni obiettivi operativi, la dilatoria trasmissione spesso parziale delle schede di valutazione dei soggetti coinvolti nel processo valutativo, l'acquisizione tardiva e intempestiva delle relazioni finali (approssimative e generiche) da parte dei Responsabili dei diversi settori, la difficoltà di reperimento di documenti, atti amministrativi e delibere, anch'esse spesso trasmesse incomplete o parziali e diluite nel tempo, 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.** Tra l'altro, pur non rientrando nei suoi compiti, questo organismo, ha svolto altresì un'attività di assistenza tecnica e affiancamento (nel ricordare scadenze di legge) al fine di facilitare l'attività dell'amministrazione comunale.

Oltre a quanto già rilevato nella relazione del SMVP 2019 che si riporta integralmente, emergono forti criticità sulle quali intervenire e correggere:

- nell'assegnazione degli obiettivi finali in presenza di scostamenti intervenuti in corso di anno che hanno comportato la modifica degli obiettivi assegnati all'inizio dell'annualità, questi devono essere giustificati con atto amministrativo e comunicati alle P.O. e all'OIV;
- gli indicatori devono essere definiti in maniera chiara e determinati al momento dell'assegnazione (eventualmente modificati come su indicato) e non definiti ad esercizio concluso;
- gli obiettivi dovrebbero riguardare non attività ordinarie e/o di mantenimento che non dovrebbero, essere oggetto di valutazione;
- le relazioni dei responsabili P.O. devono essere 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 già detto, si rileva 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.

Tutto ciò, svincola la funzione della valutazione della performance e demotiva al miglioramento delle prestazioni e dei risultati.

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.

OIV :

avv. Ferreri Alessia _____

Mirko Vitali _____