



CITTA' DI GALLIPOLI

(Provincia di Lecce)

RELAZIONE
SULLA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2021

Premessa

La legge delega 4 marzo 2009 n.15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 hanno introdotto, in sostituzione del vecchio concetto di produttività individuale e collettiva, la nuova nozione di performance organizzativa ed individuale.

L'introduzione nella Pubblica amministrazione del concetto di performance, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici, richiede che da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, si passi alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica.

L'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, di seguito "Decreto", ha così stabilito che le pubbliche amministrazioni devono valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale e che, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, per il seguito anche "Sistema".

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso all'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 dello stesso Decreto.

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa che l'articolo 45 del d.lgs. 165/2001, nel testo novellato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del Decreto collega all'Amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione.

L'articolo 9 del Decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue i parametri cui collegare la valutazione dei Dirigenti da quelli cui collegare la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Con deliberazione n.157 del 28.4.2017, la Giunta del Comune di Gallipoli ha approvato il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, completo di appendice 2 che regola il sistema di valutazione della performance;

L'introduzione nella Pubblica amministrazione del concetto di *performance*, come già detto, richiede che da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, si passi alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica. Conseguentemente la misurazione della *performance* deve essere orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza).

Obiettivo prioritario del Sistema deve essere quello di innescare un processo di miglioramento continuo della azione amministrativa mediante la valorizzazione del personale che passa attraverso un effettivo riconoscimento di premi in relazione al merito dimostrato.

Il Sistema quindi deve integrarsi con il sistema di programmazione e controllo, che definisce obiettivi di *performance* organizzativa e obiettivi individuali o di gruppo, individuando il personale ad essi dedicato, e verificare il livello di conseguimento del contributo individuale o di gruppo alla *performance* organizzativa dell'Ente.



Il Sistema deve definire, innanzitutto, i tempi ed i criteri per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale e della *performance* organizzativa dell'Ente, considerando la prima come parte della seconda.

La *performance* individuale, infatti, misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'Amministrazione, mentre la *performance* organizzativa misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

La misurazione della *performance* organizzativa deve essere orientata alla verifica dell'allineamento delle politiche, dei programmi e dei piani operativi rispetto alle esigenze espresse dai cittadini. La misurazione della *performance* individuale avviene, invece, attraverso un nuovo sistema di valutazione il cui scopo è quello di valutare i risultati, le competenze ed i comportamenti professionali e organizzativi, ma anche il contributo alla *performance* organizzativa.

La *performance* organizzativa dell'amministrazione deve essere misurata a livello di ciascun settore, attraverso l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, il quale è espresso e rappresentato dai valori ottenuti sui singoli indicatori rispetto ai *target* ad essi collegati.

La *performance* individuale dei dipendenti può comporsi, in virtù dei rispettivi ruoli e responsabilità, attraverso diverse dimensioni valutative:

- i **risultati** ottenuti per ciascun obiettivo assegnato, misurati attraverso le schede obiettivi individuali;
- i **comportamenti** e le **competenze**, misurati attraverso apposite schede di rilevazione;
- le **funzioni istituzionali**, misurate attraverso apposite schede di rilevazione.

Orbene, il Sistema adottato dal Comune di Gallipoli, contenuto nell'appendice 2 al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, disciplina dettagliatamente le fasi ed i metodi della valutazione della performance individuale dei dipendenti di ogni livello ma trascura la misurazione della performance organizzativa, richiamata soltanto in occasione della misurazione del contributo del singolo dipendente alla performance di tutto l'ente. Peraltro, anche per il 2021, come già per gli anni precedenti, per i motivi che saranno esposti, detto contributo non è misurabile.

La valutazione dei dirigenti

Con particolare riferimento alle posizioni dirigenziali, il Sistema adottato ne prevede la valutazione con riferimento ai seguenti ambiti:

- indicatori di performance
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- qualità del contributo alla performance organizzativa
- capacità di valutazione dei propri collaboratori

Più in dettaglio, il Sistema regola la valutazione dei Dirigenti articolandola nelle seguenti tre aree, a ciascuna delle quali assegnare un punteggio massimo di 40, per un totale di 120/120:

1. valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati col PEG/PDO;
2. valutazione del contributo assicurato alla performance generale dell'ente;
3. valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.



Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati col PEG/PDO

Per l'esercizio 2021, solo in data 30.9.2021, con deliberazione n.305, la Giunta Comunale ha approvato il piano dettagliato degli obiettivi gestionali, lasciando evidentemente intuire che, durante la messa a punto dello stesso, gli obiettivi sono stati in pratica già perseguiti da parte dei Dirigenti, con la conseguenza di aver formalizzato solo in chiusura d'esercizio una serie di obiettivi già condivisi, gestiti e, in molti casi, già realizzati.

L'OIV, nella attuale composizione, è stato nominato con decreto del 24.12.2021, mentre il precedente era cessato dall'incarico da oltre un anno.

Solo nel mese di novembre del corrente esercizio i Dirigenti hanno prodotto la rendicontazione delle attività svolte nel 2021.

Avendo incontrato in data 9.12.2022 i Dirigenti (o sostituti) per gli approfondimenti o chiarimenti che si sono resi necessari, l'OIV ha così misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi come dal seguente quadro di dettaglio ed ha, inoltre, riportato gli esiti complessivi nell'area 1 delle schede di valutazione.

STRUTTURA: POLIZIA LOCALE - RESPONSABILE: ALESSANDRO LEONE

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|----|--|------------|------------|------------|
| 1 | Vigilanza sul corretto conferimento dei rifiuti solidi urbani e conseguente attività sanzionatoria. | 30 | 100 | 30 |
| 2 | Completamento della procedura per il rilascio della certificazione medica legale per il personale della polizia Locale dotata dell'arma d'ordinanza. | 20 | 100 | 20 |
| 3 | Controllo dei soggetti sottoposti ad obbligo di permanenza domiciliare per la prevenzione della diffusione del virus Covid-19. | 20 | 100 | 20 |
| 4 | Controllo, prevenzione e repressione dell'uso non autorizzato del suolo pubblico. | 30 | 100 | 20 |
| | Totale pesi e punteggio | 100 | | 100 |
| | Punteggio Area 1 su base 40 | | | 40 |



STRUTTURA: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI – SERVIZI ALLA PERSONA -
RESPONSABILE: MARIA TERESA DE LORENZIS

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|----|--|------------|------------|------------|
| 1 | Gestione emergenza COVID: <ul style="list-style-type: none"> - procedura di selezione degli aspiranti delle domande di contributi economici (buoni spesa) e gestione rapporti con la Protezione Civile, fornitura pasti caldi, ricovero senza tetto. - Bando Fincovid; - Bando misure di sostegno titolari attività d'impresa; - Selezione enti gestori per centri estivi 2021; - Incremento personale per mense scolastiche comunali. | 40 | 100 | 40 |
| 2 | Elaborazione progetto esecutivo " <i>Gallipoli, qui dove finisce il mare ed inizia la terra</i> " e presentazione candidatura al bando del Fondo Cultura del Ministero della Cultura (MIC) | 20 | 100 | 20 |
| 3 | Processo di rilevazione della <i>customer satisfacation</i> relativamente alle attività svolte dal Settore I: Sezione Demografici e Servizi Sociali. | 10 | 100 | 10 |
| 4 | Potenziamento dei servizi aggiuntivi e strumentali da svolgersi presso i Luoghi di Cultura di Gallipoli mediante la gestione dell'infopoint comunale | 10 | 100 | 10 |
| 5 | Realizzazione Mostra Storie del Mare di Gallipoli | 10 | 100 | 10 |
| 6 | Procedura per l'affidamento del servizio di trasporto scolastico degli alunni della scuola primaria e secondaria di Gallipoli. | 10 | 100 | 10 |
| | Totale pesi e punteggio | 100 | | 100 |
| | Punteggio Area 1 su base 40 | | | 40 |



STRUTTURA: SVILUPPO ECONOMICO –
RESPONSABILE: MARIA TERESA DE LORENZIS

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|---|--|------------|--|--------------|
| 1 | Adeguamento del Regolamento per l'applicazione dell'imposta di soggiorno a seguito delle modifiche normative intervenute con l'introduzione dell'art. 180, comma 3, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, che ha riformulato la disciplina dell'Imposta di Soggiorno, introducendo un nuovo comma 1-ter all'interno dell'art. 4 del D. Lgs. n. 23/2011 e s.m.i. | 5 | 100 | 5 |
| 2 | Approvazione Nuovo Regolamento per la disciplina del canone patrimoniale di occupazione del suolo pubblico e di esposizione pubblicitaria. | 15 | 100 | 15 |
| 3 | Avvio procedura per esperimento di migioria e scambio di posteggi presso l'area mercatale di via Alfieri ai sensi dell'art. 23 del "Piano delle commercio sulle aree pubbliche". | 10 | 100 | 10 |
| 4 | Modifica all'art. 7 del "Regolamento per la concessione di aree comunali destinate alle attività dello spettacolo viaggiante. Approvazione". Approvato con deliberazione di C.S. n. 68/2012": individuazione di una nuova area nel territorio comunale da destinare all'installazione temporanea delle attività dello spettacolo viaggiante e dei parchi divertimento. | 10 | 40 Non centrato con giustificaz. parziali | 4 |
| 5 | Riordino dei procedimenti amministrativi: adozione di un provvedimento amministrativo di riordino e coordinamento con la normativa nazionale della disciplina locale in materia di orari degli intrattenimenti musicali negli esercizi pubblici, stabilimenti balneari e strutture assimilate. | 20 | 100 | 20 |
| 6 | Conclusione Progetto Distretti Urbano del Commercio di Gallipoli (c.d.DUC 2). | 10 | 100 | 10 |
| 7 | Ultimazione delle procedure per affidamento del servizio in concessione della gestione delle lampade votive. Avvio procedura ad evidenza pubblica. | 15 | 100 | 15 |
| 8 | Approvazione Regolamento di disciplina del canone di concessione per l'occupazione delle aree destinate al commercio su area pubblica. | 10 | 100 | 10 |
| 9 | Processo di rilevazione della <i>customer satisfacation</i> relativamente all'attività svolto dal Settore II. | 5 | 100 | 5 |
| Totale pesi e punteggio | | 100 | | 94 |
| Punteggio Area 1 su base 40 | | | | 37,60 |
| Punteggio Area 1 su base 40 su 2 settori | | | | 38,80 |



STRUTTURA: GESTIONE DEL TERRITORIO – RETI INFRASTRUTTURALI – LL.PP. –
 DEMANIO E PATRIMONIO – SPORTELLO EOLO –
 RESPONSABILE: LUISELLA GUERRIERI

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|------------------------------------|--|------------|---------------------------------------|--------------|
| 1 | Adempimenti di competenza del Comune di Gallipoli ai fini della sdemanializzazione della passeggiata pedonale e porzione di sede stradale ubicata al lungomare Galileo Galilei ai sensi dell'art. 35 del Codice della Navigazione. | 10 | 80 ritardo | 8 |
| 2 | Approvazione del regolamento comunale per l'affrancazione degli usicivici. | 10 | 80 ritardo | 8 |
| 3 | Predisposizione ed approvazione della Valutazione Ambientale Strategica del Piano Territoriale del Parco "Isola di S.Andrea e Litorale di Punta Pizzo" | 10 | 80 ritardo | 8 |
| 4 | Progetto "THEMIS territorial and maritime network supporting the small cruises development" del Programma di Cooperazione Territoriale Grecia-Italia 2014-2020. Completamento delle attività di progetto. | 10 | 100 | 10 |
| 5 | Collaudo lavori Parco via Firenze | 10 | 80 ritardo | 8 |
| 6 | P.O.R. FESR-FSE 2014-2020 - Azione 6.2 "Rigenerazione Urbana Sostenibile" – Sub Azione 12.1.a – Comuni di Gallipoli (capofila), Alezio e Tuglie. AFFIDAMENTO PROGETTAZIONE ESECUTIVA | 20 | 100 | 20 |
| 7 | Lavori di adeguamento e riqualificazione edificio S. Chiara ai fini dellacostituzione di un polo dell'infanzia nel centro storico. | 15 | 80 ritardo | 12 |
| 8 | Gestione lavori di manutenzione aree portuali e di pertinenza della Capitaneria di Porto | 15 | 80 Utilizzo Parziale delle risorse | 12 |
| Totale pesi e punteggio | | 100 | | 86 |
| Punteggio Area 1 su base 40 | | | | 34,40 |



STRUTTURA: SUE URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA –
 AMBIENTE – SERVIZI INFORMATICI –
 RESPONSABILE: LUISELLA GUERRIERI

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|----|--|------------|------------|--------------|
| 1 | Controllo in ordine alle segnalazioni certificate di inizio attività edilizi e presentate ai fini dell'agibilità. | 30 | 100 | 30 |
| 2 | Ricognizione dei procedimenti connessi all'abusivismo edilizio ANNO2021. Predisposizione ordinanze e ingiunzioni di pagamento sanzioni. | 20 | 100 | 20 |
| 3 | Predisposizione progetto di servizio per il sistema informativo ed informatico del comune di Gallipoli | 20 | 100 | 20 |
| 4 | PO FERS Puglia 2014-2020 – Asse VI - Az. 6.2 - Messa in sicurezza di emergenza dell'ex discarica comunale in località Madonna delle Grazie | 20 | 80 | 16 |
| 5 | Pulizia litorali e ripristino arenili | 10 | 100 | 10 |
| | Totale pesi e punteggio | 100 | | 96 |
| | Punteggio Area 1 su base 40 | | | 38,40 |
| | Punteggio Area 1 su base 40 su 2 settori | | | 36,40 |



**STRUTTURA: GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE –
RESPONSABILE: ALESSANDRO CAGGIULA**

| N° | Descrizione Obiettivi Operativi | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|------------------------------------|--|------------|------------|------------|
| 1 | Certificazione relativa alla perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19, al netto delle minori spese e delle risorse assegnate a vario titolo dallo Stato a ristoro delle minori entrate e delle maggiori spese connesse alla predetta emergenza. | 15 | 100 | 15 |
| 2 | Redazione Relazione di fine mandato 2016-2020 e Relazione inizio mandato 2021-2026, in conformità a quanto prescritto dal D. Lgs. n. 149/2011. | 10 | 100 | 10 |
| 3 | Progetto fiscalità passiva. | 10 | 100 | 10 |
| 4 | Partecipazione a Bando per Richiesta contributo a Fondo Innovazione per implementazione servizi di pagamento mediante PagoPA e attivazione APP lo e SPID (obiettivo intersettoriale). | 5 | 100 | 5 |
| 5 | Organizzazione e disciplina Smart Working sia in periodo di Lockdown che nella fase di riapertura (obiettivo intersettoriale). Screening periodico con tampone rapido e/o molecolare. Attivazione protocollo di sorveglianza sanitaria in caso di contagio dipendenti Fase dell'Obiettivo strategico prevenzione e contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19. | 15 | 100 | 15 |
| 6 | Indizione e svolgimento selezione pubblica, per esami, per la formazione di una graduatoria per assunzione, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, di quindici agenti di Polizia Municipale (categoria C) per esigenze stagionali. | 15 | 100 | 15 |
| 7 | Revisione e aggiornamento Regolamento per l'applicazione della Tassa rifiuti (TARI), in attuazione della nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. n. 116/2020, che riconosce alle utenze non domestiche la facoltà di conferire i rifiuti urbani al di fuori del servizio | 10 | 100 | 15 |
| 8 | Contenzioso tributario | 10 | 100 | 10 |
| 9 | Contrasto evasione e/o elusione tributi comunali (IMU, TASI e TARI) tramite ricorso potenziato all'attività di <i>tax compliance</i> nei confronti dei contribuenti sulla base dei dati derivanti da banche dati extracomunali (es. utenze, comunicazioni SUAP/SUE, Anagrafe tributaria, etc.). | 10 | 100 | 10 |
| Totale pesi e punteggio | | 100 | | 100 |
| Punteggio Area 1 su base 40 | | | | 40 |



Si aggiunge per completezza che, avendo con il PDO assegnato degli obiettivi anche per il settore Avvocatura e affari legali, che fa capo al Segretario Generale, si riporta anche per detto settore il grado di raggiungimento, da considerare, eventualmente, ai fini della valutazione della dott.ssa Landolfo.

STRUTTURA: SEGRETARIO COMUNALE – AVVOCATURA E AFFARI LEGALI:
ZANELIA LANDOLFO

| N° | Descrizione Obiettivi Gestionali | Peso % | % Realizzo | Punteggio |
|--------------------------------|--|------------|------------|------------|
| 1 | Dematerializzazione delle liste elettorali, sezionali e generali | 20 | 100 | 20 |
| 2 | Revisione straordinaria delle sezioni elettorali e rideterminazione delle stesse nel rispetto dei parametri previsti <i>ex lege</i> | 25 | 80 | 20 |
| 3 | Servizio di vigilanza della palazzina municipale di via Pavia | 5 | 100 | 5 |
| 4 | Coordinamento rilevazione censuaria delle istituzioni pubbliche. | 5 | 100 | 5 |
| 5 | Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi relativi agli incarichi legali esterni e per la gestione delle istanze di risarcimento danni. | 30 | 100 | 30 |
| 6 | Revisione ed aggiornamento dell'Albo dei Legali esterni all'Ente. | 20 | 100 | 20 |
| Totale pesi e punteggio | | 105 | | 100 |

Con i citati provvedimenti, come detto, non è stata regolamentata la valutazione della *performance organizzativa*, né, come si dirà di seguito, sono state predisposte le attività che dovevano consentire la valutazione dei Dirigenti in rapporto al contributo alla performance generale dell'ente (area 2 della scheda), pertanto, non avendo questo OIV altri strumenti a disposizione, al solo fine di dare un punteggio, può essere fatta coincidere con la media delle valutazioni realizzate in tutti i Settori con riferimento agli obiettivi gestionali e cioè 38,09/40, **pari al 95,23%**.

Valutazione del contributo assicurato alla performance generale dell'ente

Premesso, come già evidenziato, che il Sistema non tratta la misurazione della performance organizzativa, va sottolineato che, all'interno dei criteri di valutazione dell'area 2, è riportato che concerne alcuni ambiti, tra cui:

- a. l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG e nel PDO;
- b. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- c. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e destinatari dei servizi;



- d. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

Orbene, anche per il 2021, le misurazioni di cui alle lettere b), c) e d) non risultano possibili, non avendo l'ente predisposto e messo in atto le attività e le rilevazioni necessarie per poter consentire, a consuntivo, qualunque tipo di misurazione.

Va però detto che nel 2021, per la prima volta, nei settori Affari Generali e Sviluppo Economico, è stato predisposto e somministrato agli utenti un "questionario di soddisfazione" i cui risultati sono ancora in fase di valutazione.

L'iniziativa dovrebbe essere completata con la conoscenza degli esiti e conseguente analisi ed inoltre estesa a tutti i settori.

L'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG/PDO, invece, sostanzialmente viene a coincidere con la media del grado di raggiungimento degli obiettivi, che è già oggetto di valutazione nell'area 1.

L'OIV ritiene, per i motivi esposti, come già avvenuto per gli anni fino al 2020, di dover escludere totalmente la valutazione dell'area 2, che, nell'impossibilità delle misurazioni dei parametri b), c) e d), si ridurrebbe a mera duplicazione dei punteggi dell'area 1. La valutazione complessiva sarà conseguentemente rapportata su un totale di 80/80.

Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

La valutazione ha per oggetto i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il Sistema individua i seguenti fattori di valutazione:

- capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale;
- apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'amministrazione;
- capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'ente;
- capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura;
- impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'amministrazione;
- capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata;
- capacità ed orientamento all'innovazione;
- capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna;
- capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio;
- capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi;
- capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.

E' innegabile che la valutazione di quanto elencato richiede la conoscenza diretta ed approfondita dei Dirigenti, delle loro qualità e comportamenti, attraverso un rapporto quasi quotidiano con gli stessi.



E' del tutto evidente che l'OIV non sia nelle condizioni di poter valutare detti parametri e comportamenti dei Dirigenti e si è pertanto avvalso del contributo del Segretario Generale che, avendo conoscenza diretta dell'operato dei Dirigenti, ha potuto compilare, per ciascuno, l'area 3 della scheda di valutazione.

Valutazione complessiva e proposta di assegnazione indennità di risultato

Le allegate schede, compilate per ciascun Dirigente, riportano il punteggio complessivo assegnato su un totale realizzabile di 80; la valutazione è poi ottenuta trasformando proporzionalmente su base 100 detti punteggi:

- Leone Alessandro 78,00 pari a 97,50/100
- Caggiula Alessandro 79,55 pari a 99,44/100
- De Lorenzis Maria Teresa ... 78,44 pari a 98,05 /100
- Guerrieri Luisella 75,95 pari a 94,94 /100

Considerato che dalla valutazione finale dipende l'indennità di risultato, l'OIV propone che venga assegnata proporzionalmente alle suddette valutazioni.

Discorso a parte va fatto per il Segretario Generale.

L'OIV prende atto che la valutazione della dott.ssa Zanelia Landolfo è stata effettuata dal Sindaco che ha anche determinato la percentuale da applicare ai fini della assegnazione della retribuzione di risultato.

Tanto premesso, considerato che il Sindaco ha determinato quanto sopra "fatte salve le valutazioni di competenza dell'OIV", si ritiene di dover ribadire che il Segretario è anche responsabile del Settore Avvocatura e affari legali cui sono stati assegnati degli obiettivi sui quali questo OIV ha assegnato un punteggio di 95,25/100.

Conclusioni

Non si può, in conclusione, non premettere che il processo di valutazione per l'anno 2021 è stato sicuramente condizionato dai tempi di approvazione del Piano degli obiettivi e della Performance (delibera della Giunta Comunale n.305 del 30.9.2021) e dall'inspiegabile ritardo nel rendicontare da parte dei Dirigenti.

Tanto premesso, la carenza di regolamentazione e la tardiva approvazione del PEG/PDO hanno di fatto impedito una seria valutazione della performance organizzativa ed inoltre limitato anche la valutazione dei Dirigenti, visto che si è dovuta escludere l'applicazione dell'area 2, per non aver messo in atto tutte quelle attività che avrebbero dovuto consentire la misurazione del contributo dato dai Dirigenti alla performance generale dell'ente.

Ciò ha costretto ad "adattare" la metodologia, con il risultato di avere, come già negli anni precedenti, una valutazione che dipende al 50% dagli obiettivi raggiunti ed al 50% dalle competenze e dai comportamenti organizzativi.



In conclusione, tempistica a parte, dal processo di assegnazione obiettivi/rendicontazione delle attività svolte, emergono le seguenti criticità da dover rimuovere:

- l'assegnazione degli obiettivi non può avvenire ad esercizio ormai quasi concluso, con l'evidente paradosso che l'assegnazione segue le attività già svolte o, teoricamente, si fissa l'obiettivo alla luce dei risultati già conseguiti;
- buona parte degli obiettivi, a volte quasi tutti, riguardano attività ordinarie e non dovrebbero, pertanto, essere oggetto di valutazione finalizzata all'indennità di risultato, inoltre, spesso, quelli pluriennali, risultano privi di indicatori annuali e, quindi, misurabili solo alla fine dell'ultimo esercizio previsto.

Le valutazioni complessive, comunque, sono indubbiamente positive.

Purtuttavia, già nella predisposizione del prossimo piano degli obiettivi:

- bisognerà elevare il livello delle attese, individuando, per ciascun Settore, un numero adeguato di importanti obiettivi specifici tendenti a qualificare l'azione amministrativa. Non necessariamente molti ma escludendo quelli che riguardano l'ordinaria gestione. Si dovrà in ogni caso evitare di assegnare obiettivi le cui attività risultano già svolte;
- si dovrà predisporre ogni strumento utile ai fini di una concreta valutazione della performance organizzativa;
- sarà necessario garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, prevedendo appositi obiettivi, indicatori e target sia per la performance organizzativa sia per la performance individuale.

A tal proposito, si sottolinea, che l'A.N.A.C. ha da tempo raccomandato la necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione.

Riguardo, poi, la metodologia, ritenendo carente quella in vigore, si rinnova la sollecitazione ad esaminare il nuovo regolamento per la valutazione della performance già da tempo proposto da questo OIV.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti o approfondimenti.

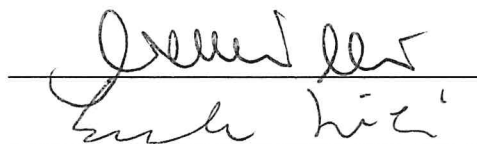
Gallipoli, 14 dicembre 2022

L'OIV


Dott. Giovanni Francesco Conte

Dott. Emanuele Liaci

Avv. Anna Maria De Pascali



Firmato digitalmente da: DE PASCALI ANNA MARIA
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: ORDINE AVVOCATI DI LECCE
Data: 14/12/2022 17:22:08



Allegati:

- n.4 schede di valutazione Dirigenti

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

| | | | |
|---------------------|------------------|---------|----------------|
| cognome e nome | LEONE Alessandro | SETTORE | POLIZIA LOCALE |
| anno di riferimento | 2021 | | |

Area 1: Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | valutazione A | punti 40 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84% | valutazione B | punti 30 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69% | valutazione C | punti 20 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49% | valutazione D | punti 10 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30% | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i> | | | 40 |

Area 2: Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione A | punti 40 | |
| Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione B | punti 30 | |
| Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione C | punti 20 | |
| Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione D | punti 10 | |
| Il contributo individuale è stato non significativo | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i> | | | area non valutabile |

Area 3: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

| Elenco fattori | Valutazione assegnata | Punteggio parziale corrispondente |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale | A | 40 |
| Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione | B | 35 |
| Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente | A | 40 |
| Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura | A | 40 |

| | | |
|---|-------------------------------------|--------------|
| Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione | B | 35 |
| Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone) | B | 35 |
| Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati | A | 40 |
| Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna | A | 40 |
| Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima | B | 38 |
| Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività | B | 35 |
| Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori | A | 40 |
| | media punteggi | 38,00 |
| | punteggio area 3 (da 0 a 40) | 38,00 |

| Dimensioni di valutazione | Variazione punteggi | Punteggi parziali |
|---|---------------------|---------------------|
| Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore | da 0 a 40 | 40 |
| Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente | da 0 a 40 | area non valutabile |
| Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi | da 0 a 40 | 38 |
| Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120) | | 78 |

Anna Maria De Pascali

Firmato digitalmente da: DE PASCALI ANNA MARIA
 Ruolo: 4.6 Avvocato
 Organizzazione: ORDINE AVVOCATI DI LECCE
 Data: 14/12/2022 17:26:31

Anna Maria De Pascali

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

| | | | |
|---------------------|--------------------|---------|---|
| cognome e nome | GUERRIERI Luisella | SETTORE | URBANISTICA-EDILIZIA-AMBIENTE GESTIONE DEL TERRITORIO-LL.PP. MANUTENZIONI |
| anno di riferimento | 2021 | | |

Area 1: Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | valutazione A | punti 40 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84% | valutazione B | punti 30 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69% | valutazione C | punti 20 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49% | valutazione D | punti 10 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30% | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i> | | | 36,4 |

Area 2: Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente


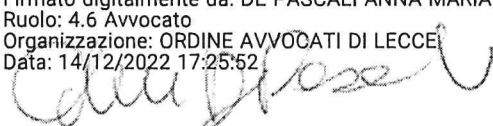
| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione A | punti 40 | |
| Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione B | punti 30 | |
| Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione C | punti 20 | |
| Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione D | punti 10 | |
| Il contributo individuale è stato non significativo | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i> | | | area non valutabile |

Area 3: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

| Elenco fattori | Valutazione assegnata | Punteggio parziale corrispondente |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale | A | 40 |
| Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente | A | 40 |
| Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura | A | 40 |

| | | |
|---|-------------------------------------|--------------|
| Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone) | A | 40 |
| Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati | B | 38 |
| Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna | B | 37 |
| Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima | A | 40 |
| Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività | A | 40 |
| Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori | A | 40 |
| | media punteggi | 39,55 |
| | <i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i> | 39,55 |

| Dimensioni di valutazione | Variazione punteggi | Punteggi parziali |
|---|---------------------|---------------------|
| Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore | da 0 a 40 | 36,4 |
| Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente | da 0 a 40 | area non valutabile |
| Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi | da 0 a 40 | 39,55 |
| Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120) | | 75,95 |


 Firmato digitalmente da: DE PASCALI ANNA MARIA
 Ruolo: 4.6 Avvocato
 Organizzazione: ORDINE AVVOCATI DI LECCE
 Data: 14/12/2022 17:25:52


SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

| | | | | |
|---------------------|--------------------------|---------|--|--------|
| cognome e nome | DE LORENZIS Maria Teresa | SETTORE | SVILUPPO ECONOMICO E SERVIZI ALLA PERSONA | AA.GG. |
| anno di riferimento | 2021 | | | |

Area 1: Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | valutazione A | punti 40 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84% | valutazione B | punti 30 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69% | valutazione C | punti 20 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49% | valutazione D | punti 10 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30% | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i> | | | 38,8 |

Area 2: Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione A | punti 40 | |
| Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione B | punti 30 | |
| Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione C | punti 20 | |
| Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione D | punti 10 | |
| Il contributo individuale è stato non significativo | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i> | | | area non valutabile |

Area 3: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

| Elenco fattori | Valutazione assegnata | Punteggio parziale corrispondente |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale | A | 40 |
| Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente | A | 40 |
| Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura | B | 38 |



| | | |
|---|-------------------------------------|--------------|
| Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare l'assumendone | A | 40 |
| Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati | B | 38 |
| Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna | A | 40 |
| Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima | A | 40 |
| Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività | A | 40 |
| Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori | A | 40 |
| | media punteggi | 39,64 |
| | punteggio area 3 (da 0 a 40) | 39,64 |

| Dimensioni di valutazione | Variazione punteggi | Punteggi parziali |
|---|---------------------|---------------------|
| Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore | da 0 a 40 | 38,8 |
| Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente | da 0 a 40 | area non valutabile |
| Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi | da 0 a 40 | 39,64 |
| Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120) | | 78,44 |

Anna Maria De Pascali
Enrico Livi

Firmato digitalmente da: DE PASCALI ANNA MARIA
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: ORDINE AVVOCATI DI LECCE
Data: 14/12/2022 17:24:42

Anna Maria De Pascali

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------|--|
| cognome e nome | CAGGIULA Alessandro | SETTORE | GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE |
| anno di riferimento | 2021 | | |

Area 1: Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | valutazione A | punti 40 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84% | valutazione B | punti 30 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69% | valutazione C | punti 20 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49% | valutazione D | punti 10 | |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30% | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 1 (da 0 a 40)</i> | | | 40 |

Area 2: Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente

| Scala di valutazione | Valutazione corrispondente | Punteggio corrispondente | Punteggio attribuito |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione A | punti 40 | |
| Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione B | punti 30 | |
| Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione C | punti 20 | |
| Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità | valutazione D | punti 10 | |
| Il contributo individuale è stato non significativo | valutazione E | punti 0 | |
| <i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i> | | | area non valutabile |

Area 3: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi

| Elenco fattori | Valutazione assegnata | Punteggio parziale corrispondente |
|--|--------------------------|--------------------------------------|
| Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale | A | 40 |
| Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente | A | 40 |
| Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura | A | 40 |



| | | |
|---|-------------------------------------|--------------|
| Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione | A | 40 |
| Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone) | A | 40 |
| Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati | B | 37 |
| Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna | A | 40 |
| Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima | B | 38 |
| Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività | A | 40 |
| Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori | A | 40 |
| | media punteggi | 39,55 |
| | punteggio area 3 (da 0 a 40) | 39,55 |

| Dimensioni di valutazione | Variazione punteggi | Punteggi parziali |
|---|---------------------|---------------------|
| Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore | da 0 a 40 | 40 |
| Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente | da 0 a 40 | area non valutabile |
| Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi | da 0 a 40 | 39,55 |
| Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120) | | 79,55 |

Anna Maria De Pascali

Firmato digitalmente da: DE PASCALI ANNA MARIA
 Ruolo: 4.6 Avvocato
 Organizzazione: ORDINE AVVOCATI DI LECCE
 Data: 14/12/2022 17:24:01

Anna Maria De Pascali