



**CITTA' DI GALLIPOLI**

(Provincia di Lecce)

**RELAZIONE**

**SULLA VALUTAZIONE DELLA**

**PERFORMANCE**

**ANNO 2022**

### *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 2022, 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 2022, solo in data 1.8.2022, con deliberazione n.277, 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.

Dal contenuto delle relazioni dei Dirigenti, anzi, si deduce che la Giunta ha formalizzato, con la citata deliberazione n.277/2022, una serie di obiettivi già condivisi, gestiti e, in molti casi, già realizzati.

L'OIV, nominato con decreto del 24.12.2021, solo nei mesi di gennaio/febbraio 2024, ha ricevuto le relazioni dei Dirigenti sulla rendicontazione delle attività svolte nel 2022 in relazione agli obiettivi loro assegnati.

Preso atto del contenuto delle relazioni e tenuto conto dei riscontri effettuati e delle integrazioni e/o chiarimenti richiesti e pervenuti dai Dirigenti, 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.	20	100	20
2	Piano mobilità e viabilità	30	40	12
3	Articolazione Corpo in squadre specializzate per materia	30	100	30
4	Armamento del personale della Polizia Locale a tempo indeterminato e parziale	10	100	10
5	Controllo, prevenzione e repressione dell'uso non autorizzato del suolo pubblico.	10	100	10
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>100</b>		<b>82</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>32,80</b>

**STRUTTURA: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**  
**RESPONSABILE: ALESSANDRO CAGGIULA**

<b>N°</b>	<b>Descrizione Obiettivi Operativi</b>	<b>Peso %</b>	<b>% Realizzo</b>	<b>Punteggio</b>
1	Rimodulazione composizione Sezioni Elettorali	5	100	5
2	Progetto esecutivo Gallipoli, qui dove finisce il mare ed inizia la terra, ammesso a finanziamento a seguito di candidature al bando del Fondo Cultura del Ministero della Cultura (MIC) – 2^ annualità	20	100	20
3	Potenziamento e implementazione rete museale in accordo con la Rete Museale delle Province di Brindisi-Lecce-Taranto, promossa dalla Regione Puglia (del. Della G.C. n.296/2021)	10	100	10
4	Verifica funzionamento e manutenzione ordinaria scuole primarie	10	100	10
5	Gestione contenzioso pendente attraverso soluzioni di raccordo con tutti i settori dell'Ente coinvolti e conseguenti effetti sulla consistenza del Fondo contenzioso	10	100	10
6	Gestione procedimento di iscrizione e cancellazione anagrafica di istanze pervenute on line nei tempi fissati dalla legge (entrata in vigore 27.4.022)	10	100	10
7	Applicazione sentenza Corte costituzionale su attribuzione cognome di entrambi i genitori a nuovi nati in caso gli stessi non indichino diversamente quale cognome attribuire	10	100	10
8	Appalto per l'affidamento del servizio di gestione del Sistema Informatico Comunale	10	100	10
9	Ammodernamento attrezzatura hardware dell'Ente previa procedura ad evidenza pubblica	10	100	10
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>95</b>		<b>95</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>40</b>

**STRUTTURA: SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE**  
**RESPONSABILE: MARIA TERESA DE LORENZIS**

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	Punteggio
1	Approvazione Pianta organica (biennio 2021/2022) delle farmacie presenti nel Comune di Gallipoli ai sensi dell'art.2, comma 1, della legge n.475/1968	5	100	5
2	Organizzazione eventi Notte Blu e Battiti Live	5	100	5
3	Piano arredi del Centro Storico e avvio procedura per la revisione del Regolamento per la disciplina dell'occupazione di suolo pubblico e spazi di ristoro all'aperto annessi a locali di pubblico esercizio di somministrazione e per gli esercizi di commercio al dettaglio, approvato con deliberazione di C.C. n.7/2013 e ss.mm.ii.	30	80	24
4	Avviso pubblico per la concessione di contributi economici a sostegno delle famiglie di minori con disturbo dello spettro autistico e altri disturbi del neuro sviluppo	10	100	10
5	Rigenerazione commerciale Lungomare Galilei	20	60	12
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>70</b>		<b>56</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>32</b>

**STRUTTURA: AMBITO SOCIALE DI ZONA DI GALLIPOLI**  
**RESPONSABILE: EUGENIO HOFBAUER**

(con decreto sindacale n.29 del 8.8.2022 – per il periodo precedente Maria Teresa De Lorenzis)

<b>N°</b>	<b>Descrizione Obiettivi Operativi</b>	<b>Peso %</b>	<b>% Realizzo</b>	<b>Punteggio</b>
1	Adozione del Nuovo Piano Sociale di Zona 2022-2024	20	100	20
2	Avvio procedure per la realizzazione degli obiettivi progettuali finanziati dal PNRR (Missione 5 Componente 1); line di intervento 1.1.1, 1.1.3 e 1.2.	10	100	10
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>30</b>		<b>30</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>40</b>

**STRUTTURA: SVILUPPO DEL TERRITORIO – RETI INFRASTRUTTURALI – LL.PP.  
– SUE - AMBIENTE  
RESPONSABILE: LUISELLA GUERRIERI**

(con decreto sindacale n.28 del 5.8.2022, subentra il Segretario Generale)

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	Punteggio
1	Completamento procedimento di riconoscimento delle Strutture Turistico Ricettive Esistenti "STRE" del PRG	10	100	10
2	Redazione Piano della Mobilità ciclistica	5	100	5
3	POR FESR-FSE 2014-2020 – Azione 12.1 "Rigenerazione Urbana Sostenibile" – sub azione 12.1.a – Comuni di Gallipoli (capofila), Alezio e Tuglie	10	33,33	3,33
4	Avvio nuovo portale SUE	5	100	5
5	Completamento opere pubbliche	20	50	10
6	Piano del Parco Naturale Punta Pizzo	20	40	8
7	Adozione elaborati adeguamento dello strumento urbanistico vigente al PPTR	20	100	20
8	Approvazione documento programmatico preliminare del PUG	10	0	0
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>100</b>		<b>61,33</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>24,53</b>



**STRUTTURA: GESTIONE DEL TERRITORIO, DEL PATRIMONIO E INNOVAZIONE  
RESPONSABILE: ALESSANDRO CAGGIULA**

(in precedenza, Guerrieri, fino a Marzo 2022 e il Segretario Generale, da Marzo al 20.11.2022)

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	Punteggio
1	Adempimenti di competenza del Comune di Gallipoli ai fini della sdemanializzazione di porzioni di pubblico demanio marittimo ubicate sulla litoranea sud, ai sensi dell'art.35 del Codice della Navigazione	10	100	10
2	Sistemazione della banchina identificata al n.6 dell'allegato 2 all'ordinanza della Capitaneria di Porto di Gallipoli n.26/99, per adibire la stessa ad attività di imbarco/sbarco passeggeri e trasporto passeggeri	10	100	10
3	Assegnazione in consegna gratuita in favore dell'Ente dell'immobile demaniale marittimo denominato "Stadio comunale A.Bianco" ai sensi dell'art.34 del Codice della Navigazione	10	100	10
4	Informatizzazione della gestione del patrimonio comunale mediante implementazione del relativo software, con creazione del fascicolo degli immobili	10	60	6
5	Avvio procedure aventi ad oggetto l'alienazione di immobili inseriti nel piano delle alienazioni e delle valorizzazioni immobiliari	10	100	10
6	Avvio procedura avente ad oggetto l'assegnazione in uso ad Associazioni di un immobile confiscato alla mafia ubicato alla via Udine	10	40	4
7	Avvio procedura avente ad oggetto l'assegnazione in uso ad Associazioni di locali presso l'immobile denominato "Ex Caserma dei Carabinieri", ubicato in via Pagliano	10	40	4
8	Approvazione del Regolamento per la disciplina dei canoni livellari/enfiteuci gravanti sui terreni a destinazione agricola e relativa affrancazione	5	100	5
9	Progetto "THEMIS territorial and maritime network supporting the small cruises development", prima call del Programma di Cooperazione Territoriale Grecia-Italia 2014-2020. Completamento e chiusura attività di Progetto.	5	90	4,5
10	Progetto "SWAN Progetto Enhancing regional transportation through Sustainable Water Aerodrome Network SWAN" (Asse 3) prima call del Programma di Cooperazione Territoriale Grecia-Italia 2014-2020.	5	100	5
11	Piano portuale	15	100	15
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>100</b>		<b>83,5</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>33,40</b>

**STRUTTURA: GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE –  
RESPONSABILE: EMANUELE BOELLIS**

(con decreto sindacale n.25 del 1.8.2022 – per il periodo precedente 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	10	100	10
2	Progetto fiscalità passive	20	100	20
3	Allineamento dati stock debito scaduto e non pagato restituito da PCC con quello risultante dalla contabilità interna	20	100	20
4	Contenzioso tributario	10	100	10
5	Contrasto evasion e/o elusion tribute comunali (IMU, TASI e TARI) tramite ricorso potenziato all'attività di tax compliance nei confronti dei contribuenti sulla base dei dati derivanti da banche dati extracomunali (es. utenze, comunicazioni SUAP/SUE, Anagrafe Tributaria, ecc...) Potenziamento attività di verifica e recupero alter entrate comunali (CUP, COSAP e ICP per annualità pregresse, imposta di soggiorno). Ricognizione complessiva crediti vantati dall'Ente a titolo di oneri di urbanizzazione con susseguente processo di recupero degli stessi tramite escussione garanzie fideiussorie ovvero tramite iscrizione a ruolo.	30	100	30
6	Attuazione degli indirizzi della G.C. in ordine al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 con particolare riferimento al reclutamento delle unità per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR ai sensi dell'art.31bis del D.L. n.152/2021.	10	100	10
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>100</b>		<b>100</b>
	<b>Punteggio Area 1 su base 40</b>			<b>40</b>

Si aggiunge per completezza che, avendo con il PDO assegnato degli obiettivi anche per il settore Segreteria Generale, che fa capo al Segretario Generale, si riporta anche per detto settore il grado di raggiungimento, da considerare, eventualmente, ai fini della valutazione del dott. Antonio Scrimitore.

#### STRUTTURA: SEGRETARIA COMUNALE: ANTONIO SCRIMITORE

N°	Descrizione Obiettivi Gestionali	Peso %	% Realizzo	Punteggio
1	Adeguamento Regolamento sul funzionamento del Consiglio Comunale	40	100	40
2	Potenziamento Sistema informative di Programmazione e controllo dedicato al Sistema dei controlli interni	40	100	40
3	Attivazione servizio di Comunicazione istituzionale e videoriprese streaming del Consiglio Comunale	20	100	20
	<b>Totale pesi e punteggio</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

In riferimento agli obiettivi non pienamente realizzati si è cercato di tenere conto delle attività svolte e dei tempi, al fine di poterli o meno considerare parzialmente centrati.

Per quanto riguarda poi gli obiettivi non centrati per “sopraggiunto obiettivo impedimento”, pur prendendo atto che l’impedimento talvolta è stato portato a conoscenza dell’Amministrazione e senza voler entrare nel merito della effettiva impossibilità di svolgere anche parzialmente le attività programmate, si ritiene, tuttavia, che, se la comunicazioni è stata fatta dal Dirigente Responsabile all’organo amministrativo solo a fine dicembre, deve essere considerata tardiva perché non ha consentito la sostituzione dell’obiettivo “divenuto oggettivamente non realizzabile” con altro nuovo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi come riportato nelle schede esposte, per ciascun settore, coincide con la valutazione dell’area 1) del Responsabile, ma detto automatismo non può avvenire quando, come accaduto nel 2022, in alcuni settori si sono avuti più avvicendamenti ed inoltre ad alcuni Responsabili sono stati assegnati ulteriori settori.

Per cui, alla luce di quanto riportato nelle schede in merito agli incarichi assegnati in corso d’anno, si ritiene di poter procedere come segue:

- La valutazione del settore coincide con quella del Dirigente -Area 1)- se questi ha avuto la responsabilità di un solo settore, anche se per parte dell’anno; pertanto, ciò vale per Leone (32,80/40), Hofbauer (40/40) e Boellis (40/40);

- Il dott. Caggiula per buona parte dell'anno 2022, fino alla nomina del dott. Boellis, è stato anche Responsabile del Settore Economico-finanziario e Risorse Umane; inoltre dal 20.11.2022 è stato anche assegnato al Settore 4; pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è il risultato della media della valutazione dei tre settori, ponderata secondo i mesi di Responsabilità:

$$40 (12/12) + 40 (7/12) + 33,40 (1/12) = 66,11$$

$$66,11 (12/20) = 39,67$$

- La dott.ssa De Lorenzis per buona parte dell'anno 2022, fino alla nomina del dott. Hofbauer, è stata anche Responsabile del Settore Piano di zona, pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è il risultato della media della valutazione dei due settori, ponderata secondo i mesi di Responsabilità:

$$32 (12/12) + 40 (7/12) = 55,33$$

$$55,33 (12/19) = 34,95$$

- L'ing. Guerrieri per buona parte dell'anno 2022 è stata Responsabile del Terzo Settore mentre fino a marzo 2022 lo è stata anche del Quarto; pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è il risultato della media della valutazione dei due settori, ponderata secondo i mesi di Responsabilità:

$$24,53 (7/12) + 33,40 (3/12) = 22,66$$

$$22,66 (12/10) = 27,19$$

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 relazione 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 35,34/40, **pari all'88,35%** (38,09/40, **pari al 95,23% nel 2021**).

#### *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 2022, le misurazioni di cui alle lettere b), c) e d) non risultano possibili, non avendo l'ente predisposto e messo in atto per tutti i settori le attività e le rilevazioni necessarie per poter consentire, a consuntivo, qualunque tipo di misurazione.

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 2021, 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, come riportato nella seguente tabella di sintesi:

Dirigente	Punteggio Area 1) (come da scheda)	Punteggio Area 3) (come da scheda)	Punteggio su base 80 (come da scheda)	Valutazione su base 100
Leone Alessandro	32,80	36,55	69,35	86,69
Caggiula Alessandro	39,67	38,82	78,49	98,11
De Lorenzis Maria Teresa	34,95	39,09	74,04	92,55
Hofbauer Eugenio	40,00	38,73	78,73	98,41
Guerrieri Luisella	27,19	39,55	66,74	83,43
Boellis Emanuele	40,00	39,55	79,55	99,44

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 del dott. Antonio Scrimatore 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 dott. Scrimatore è stato nel 2022 anche responsabile della struttura "Segreteria Generale" cui sono stati assegnati degli obiettivi sui quali questo OIV ha assegnato un punteggio di 100/100 e che inoltre lo stesso è stato Responsabile, per il periodo da Marzo a Novembre, del Settore 4 che ha realizzato gli obiettivi in misura pari all'83,5%.

### **Conclusioni**

Non si può, in conclusione, non premettere che il processo di valutazione per l'anno 2022 è stato sicuramente condizionato dai tempi di approvazione del Piano degli obiettivi e della Performance (delibera della Giunta Comunale n.277 dell'1.8.2022) e dall'inspiegabile ed ingiustificato ritardo nel rendicontare da parte dei Dirigenti.

Tanto premesso, la carenza di regolamentazione e la tardiva approvazione del PEG/PDO hanno di fatto impedito anche quest'anno 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 ancora una volta 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.

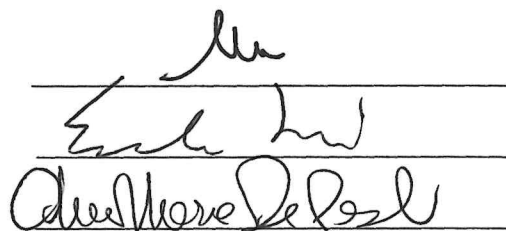
Gallipoli, 29 febbraio 2024

L'OIV

Dott. Giovanni Francesco Conte

Dott. Emanuele Liaci

Avv. Anna Maria De Pascali



The image shows three handwritten signatures, each written on a horizontal line. The top signature is the most stylized, the middle one is more legible, and the bottom one appears to be 'Anna Maria De Pascali'.

*Allegati:*

- n.6 schede di valutazione Dirigenti

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

cognome e nome	LEONE Alessandro	SETTORE	6 - POLIZIA LOCALE
anno di riferimento	2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			32,80

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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	Punteggio
	assegnata	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	36
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	A	36
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	38
Impegno e disponibilità ad addegnare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	A	32
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendo direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	A	36
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	38
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	A	36
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima	A	36
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	A	38
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	A	36
<i>media punteggi</i>		36,55
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		36,55

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	32,80
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	36,55
<b>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</b>		<b>69,35</b>

Handwritten signature and initials, possibly 'R' and 'ZL'.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMARCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

cognome e nome	CAGGIULA Alessandro	SETTORE	1 - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI
anno di riferimento	2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			39,67

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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**

Elementi fattori	Valutazione	Punteggio
	assegnata	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	38
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	A	38
Capacità di coordinarsi e correlarsi inseritamente e costruttivamente con gli altri responsabili di attività	A	36
Impegno e disponibilità ad adempiere il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	A	38
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assunzione direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	A	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	38
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna	A	39
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore servizio, fissando 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
<i>media punteggi</i>		38,82
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		38,82

Descrittori di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG o al PDO del settore	da 0 a 40	39,67
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	38,82
<i>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</i>		78,49

Handwritten signature and initials in black ink, located to the right of the summary table.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

cognome e nome	DE LORENZIS Maria Teresa	SETTORE	2 - SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE
anno di riferimento	2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			34,95

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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**

Elementi fattori	Valutazione	Punteggio
	assegnata	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	38
Impegno e disponibilità ad adattare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	A	36
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare l'assunzione diretta	A	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	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 organizzativo	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	38
<i>media punteggi</i>		39,09
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		39,09

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	34,95
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	39,09
<i>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</i>		74,04

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

cognome e nome	HOFBAUER Eugenio	SETTORE	AMBITO TERRITORIALE DI ZONA
anno di riferimento	da 08/2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			40,00

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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**

Fileno fattori	Valutazione	Punteggio
	assegnata	parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	A	38
Apperto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle iniziative dell'Amministrazione	A	38
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	A	40
Capacità di coordinarsi e collaborare assiduamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	36
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	A	38
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assunzione direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	A	40
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzate al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	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	38
<i>media punteggio</i>		38,73
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		38,73

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggio	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	40,00
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	38,73
<b>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</b>		<b>78,73</b>

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials 'Lu'.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMARCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

cognome e nome	GUERRIERI Luisella	SETTORE	3 - SVILUPPO DEL TERRITORIO
anno di riferimento	2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			27,19

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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	Punteggio
	assegnata	parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale	A	40
Approccio 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	38
Capacità di cooperare e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	40
Impegno e disponibilità ad adattare 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 (monitoraggio direttamente)	A	39
Capacità di orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	40
Capacità di attenzionare le relazioni con l'utenza interna/esterna	A	38
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo	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
<i>media punteggi</i>		39,55
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		39,55

Dimensioni di valutazione	Variazione punteggi	Punteggi
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	27,19
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
<i>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</i>		66,74

*Handwritten signatures and initials.*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI**

COGNOME e nome	BOELLIS Emanuele	SETTORE	5 - GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE
anno di riferimento	da 08/2022		

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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>			40,00

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

Scala di valutazione	Valutazione	Punteggio	Punteggio
	corrispondente	corrispondente	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**

Descrizione fattori	Valutazione	Punteggio
	assegnata	parziale corrispondente
Capacità di applicazione pratica ed operativa nella 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 cooperarsi inseritamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	36
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 (eumenzione dirittura la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo	A	40
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	39
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
<i>media punteggio</i>		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	40,00
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
<b>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</b>		<b>79,55</b>