



CITTA' DI GALLIPOLI

(Provincia di Lecce)

RELAZIONE
SULLA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2023

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 2023, 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 2023, solo in data 9.8.2023, con la deliberazione n.270, la Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2023-2025 e assegnato gli obiettivi gestionali, lasciando evidentemente intuire che gli obiettivi sono stati in pratica perseguiti da parte dei Dirigenti, già durante la messa a punto del piano e quindi prima della formale assegnazione.

Dal contenuto delle relazioni dei Dirigenti, anzi, si deduce che la Giunta ha formalizzato, con la citata deliberazione n.270/2023, una serie di obiettivi già condivisi, gestiti e, in molti casi, già realizzati.

Così come d'altronde era avvenuto negli anni precedenti.

Ed è proprio per questo che appaiono non convincenti le argomentazioni di quei Dirigenti che, nell'evidente intento di giustificarsi, descrivono l'obiettivo come non realizzabile per carenza di fondi di bilancio, o per carenza di condizioni preliminari che dipendono da altri enti o da altri settori, o addirittura richiamano le attività svolte nel 2022 per lo stesso obiettivo che pure in quell'anno non era stato centrato.

Se tutti questi impedimenti fossero veri, verrebbe quanto meno da chiedersi *“ma è possibile che in data 9.8.2023 nell'adottare la deliberazione n.270, la Giunta non sapesse che stava assegnando alcuni obiettivi sicuramente non realizzabili?”* e ancora *“perché il Dirigente non ha segnalato subito che per alcuni obiettivi non ci fossero le condizioni per poterli realizzare?”*

Comunque, l'OIV, solo nel mese di novembre 2024, ha ricevuto le prime relazioni dei Dirigenti sulla rendicontazione delle attività svolte nel 2023 in relazione agli obiettivi loro assegnati, e poi via via tutte le altre, fino ai primi di dicembre, con un ritardo quindi inaccettabile, oltre che inspiegabile!

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.



SETTORE 1: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI - RESPONSABILE: ALESSANDRO CAGGIULA

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	punteggio
1	Avvio del procedimento di costituzione e insediamento Consulte popolari e loro funzionamento ordinario (Giovani, consulta di partecipazione, Commissione Pari Opportunità, ecc.)	5	100	5
2	Progetto esecutivo Gallipoli, qui dove finisce il mare ed inizia la terra ammesso a finanziamento a seguito di candidatura al bando del Fondo Cultura del Ministero della Cultura (MIC) – 2^ annualità	20	100	20
3	Indizione gara aperta per affidamento servizio di refezione scolastica per anni 3 con criterio offerta economicamente più vantaggiosa e avvio gestione servizio di prenotazione pasti con APP	20	100	20
4	Manutenzione ordinaria scuole primarie (obiettivo intersettoriale)	10	100	10
5	Aggiornamento degli adempimenti interni a seguito avvio a regime riforma Cartabia e Gestione contenzioso pendente e conseguenti effetti sulla consistenza del Fondo contenzioso con gestionale informatico specializzato (obiettivo intersettoriale e pluriennale – 2^ annualità)	15	100	15
6	Gestione procedimento di iscrizione e cancellazione anagrafica di istanze pervenute online nei tempi fissati dalla legge (obiettivo intersettoriale con Polizia Locale) .- Verifiche su irreperibili e adempimenti successivi	10	100	10
7	Aggiornamento degli adempimenti interni a seguito avvio a regime riforma Cartabia e frequenza piano di formazione a nuovo gestionale predisposto da Ministero Giustizia - Avvio Procedure di recupero coattivo dei contributi unificati non versati ed emissione ruoli coattivi	10	100	10
8	Completamento procedura di affidamento del servizio di gestione del Sistema Informatico Comunale per anni tre	10	100	10
	Totale pesi e punteggio	100		100
	Punteggio Area 1 su base 40			40

STRUTTURA 2: SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE - RESPONSABILE: MARIA TERESA DE LORENZIS

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% realizzo	punteggio
1	Attivazione del servizio in via sperimentale del "Taxi Sociale", servizio di trasporto sociale di sostegno alla mobilità intraurbana e finalizzato alla promozione dell'autonomia delle persone anziane o in condizione di fragilità sociale.	10	100	10
2	Organizzazione della seconda edizione della "Notte blu, Eco-Festival" e programmazione della terza edizione da realizzare nel 2024, quale occasione di animazione culturale, di promozione della destinazione turistica e momento di sensibilizzazione della cittadinanza circa le tematiche della sostenibilità ambientale e del turismo sostenibile. L'evento consta di eventi musicali, coreutici e informativi.	10	100	10
3	Attivazione ed esecuzione delle azioni nell'ambito delle progettualità di "Galattica – Rete Giovani puglia" e di "Punti Cardinali", per le quali si è partecipato ad Avvisi indetti dalla Regione Puglia risultando vincitori finanziati.	10	90	9
4	Revisione organica del "Regolamento comunale per la disciplina dell'occupazione di suolo pubblico per spazi di ristoro all'aperto annessi a locali di pubblico esercizio di somministrazione e per esercizi di commercio al dettaglio" approvato con delib. di C.C. n. 7/2013 e ss.mm e ii.	15	100	15
5	Con deliberazione di G.C. n. 423 del 2/12/2022 l'Amministrazione, in qualità di Comune Capofila del DUC di Gallipoli, ha deliberato di partecipare al bando regionale di cui alla D.G.R. n. 473 del 22/03/2021 pubblicato sul BURP n. 47 del 02 aprile 2021 per l'ammissibilità al finanziamento del Terzo bando Duc, in forma "aggregata" con il DUC Diffuso di Taviano-Racale.	10	90	9
6	A decorrere dal 2021, con la disciplina delineata dai commi da 816 a 836 dall'art. 1, della legge 160/2019, è stata introdotta l'obbligatorietà in capo ai comuni, alle province ed alle città metropolitane di istituire e disciplinare, il canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria. I due nuovi canoni sostituiscono: il canone per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche, l'imposta comunale sulla pubblicità e il diritto sulle pubbliche affissioni. Ora, anche tale ente si è dotato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 16.03.2021 del "Regolamento per la disciplina del Canone Patrimoniale di occupazione del suolo pubblico e di esposizione pubblicitaria" Al fine di verificare la conformità al nuovo testo regolamentare dei mezzi pubblicitari esistenti sul territorio, si intende, in tale fase, avviare una capillare attività di censimento del territorio comunale ai fini dell'individuazione dei cespiti tassabili.	10	100	10
7	Rigenerazione commerciale Lungomare Galilei.	20	60	12
8	Revisione Documento Strategico del Commercio finalizzata alla ridefinizione dei posteggi isolati sul territorio comunale.	15	80	12
	Totale pesi e punteggio	100		87
	Punteggio Area 1 su base 40			34,80

SETTORE 3: GESTIONE DEL TERRITORIO – RETI INFRASTRUTTURALI – LL.PP. – MANUTENZIONI.
RESPONSABILE: ANTONIO SCRIMITORE (ad interim)

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% realizzo	punteggio
1	Completamento definizione beni paesaggistici e ulteriori contesti per adeguamento PGR al PPTR.	20	100	20
2	Assetto ottimale ambito portuale	20	80	16
3	Messa in sicurezza aree oggetto di dissesto	10	100	10
4	Chiusura cantieri aperti	15	90	13,5
5	Piano del Parco Naturale Regionale Isola di S. Andrea e Litorale di Punta Pizzo	10	80	8
6	Avvio procedura per la redazione di un piano parcheggi	15	80	12
7	Realizzazione strada collegamento Area mercatale – Via Zacà – sottopasso Lido San Giovanni	10	100	10
	Totale pesi e punteggio	100		89,50
	Punteggio Area 1 su base 40			35,80

**SETTORE 4: GESTIONE DEL TERRITORIO, DEL PATRIMONIO E INNOVAZIONE – RESPONSABILE:
ALESSANDRO CAGGIULA (ad interim fino al 30.9.2023)
EUGENIO HOFBAUER dal 1.10.2023**

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 nord, ai sensi dell'art. 35 del Codice della Navigazione.	15	100	15
2	Procedure di ripristino delle spiagge dopo mareggiate invernata 2022/2023 a cura titolari concessioni balneari– Istruttoria comunale, acquisizione pareri Enti esterni coinvolti e rilascio autorizzazione.	10	100	10
3	Ricognizione dei beni immobili comunali non accatastati e degli atti che necessitano di trascrizione nei Registri immobiliari e affidamento del relativo servizio a Professionisti esterni all'Ente.	10	70	7
4	Ricognizione dei rapporti di tipo agrario qualificati come "livelli" insistenti sull'intero territorio comunale. Verifica, quantificazione del canone e relativa richiesta di pagamento. Procedura di affrancazione.	10	100	10
5	Pubblicazione del bando di concorso per l'assegnazione in locazione semplice di alloggi di edilizia residenziale di proprietà pubblica o in gestione di enti pubblici (ARCASUD) nel Comune di Gallipoli ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 10/2014.	15	100	15
6	Approvazione del nuovo Regolamento per l'alienazione dei beni immobili di proprietà comunale.	10	100	10
7	Avvio procedura avente ad oggetto l'affidamento in concessione del Castello Angioino (procedura trasversale al Settore 2° - Sezione cultura e contenitori culturali)	10	100	10
8	Aggiornamento della Delibera di Consiglio Comunale avente ad oggetto l'approvazione dei criteri di calcolo dei valori dei corrispettivi per la cessione in proprietà delle aree comprese in ambito P.E.E.P. già concesse in diritto di superficie e di quelli da corrispondersi per la rimozione dei vincoli per le convenzioni. Aggiornamento dello schema di procedura.	10	100	10
9	Progetto "SWAN" (Asse 3) prima call del Programma di Cooperazione Territoriale Grecia-Italia 2014-2020.	5	100	5
10	Progetto "THEMIS", prima call del Programma di Cooperazione Territoriale Grecia-Italia 2014-2020. Rendicontazione conclusiva delle attività di progetto e inaugurazione della struttura di facile rimozione destinata a infopoint e ubicata in ambito portuale.	5	100	5
	Totale pesi e punteggio	100		97
	Punteggio Area 1 su base 40			38,80

SETTORE 5: GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE
RESPONSABILE: EMANUELE BOELLIS

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% realizzo	punteggio
1	Certificazione relativa alla perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19/2022, 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	Tempestività dei pagamenti nelle transazioni commerciali (obiettivo intersettoriale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4-bis, co. 2, del D.L. n. 13/2023)	30	100	30
3	Contenzioso tributario	10	100	10
4	<p>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.).</p> <p>Potenziamento attività di verifica e recupero altre entrate comunali (CUP, COSAP e ICP per annualità pregresse, imposta di soggiorno).</p> <p>Ricognizione complessiva crediti vantanti dall'ente a titolo di oneri di urbanizzazione con susseguente processo di recupero degli stessi tramite escussione garanzie fideiussorie ovvero ingiunzione di pagamento e/o iscrizione a ruolo.</p> <p>(Obiettivo intersettoriale con i Settori 2 e 3)</p>	30	100	30
5	Attuazione disposizioni nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022	20	100	20
	Totale pesi e punteggio	100		100
	Punteggio Area 1 su base 40			40

SETTORE 6: POLIZIA LOCALE - RESPONSABILE: ALESSANDRO LEONE (fino al 31.7.2023)

Dott. Emanuele Boellis, ad interim dall'1.8.2023.

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	punteggio
1	Piano mobilità e viabilità (obiettivo intersettoriale con il Settore 3)	30	20	6
2	Articolazione sezioni Corpo di P.L. in uffici specializzati per materia	15	100	15
3	Patti per l'attuazione della sicurezza urbana, di cui all'art. 5, comma 2, <i>lett. a)</i> , del D.L. n. 14/2017 - Realizzazione sistema di videosorveglianza (obiettivo intersettoriale)	30	100	30
4	Controllo, prevenzione e repressione dell'uso non autorizzato del suolo pubblico.	10	40	4
5	Ricognizione segnaletica stradale verticale con sostituzione segnali in tutta la città	15	100	15
	Totale pesi e punteggio	100		70
	Punteggio Area 1 su base 40			28,00

SETTORE: AMBITO SOCIALE TERRITORIALE DI ZONA - RESPONSABILE: EUGENIO HOFBAUER

N°	Descrizione Obiettivi Operativi	Peso %	% Realizzo	punteggio
1	Avvio/realizzazione procedure per la realizzazione degli obiettivi progettuali finanziati dal P.N.R.R. (Missione 5 Componente 2): linee di intervento 1.1.1: Programma P.I.P.P.I.	10	100	10
2	Avvio/realizzazione procedure per la realizzazione degli obiettivi progettuali finanziati dal P.N.R.R. (Missione 5 Componente 2): linee di intervento 1.1.3: Dimissione ospedaliera protette.	10	100	10
3	Avvio/realizzazione procedure per la realizzazione degli obiettivi progettuali finanziati dal P.N.R.R. (Missione 5 Componente 2): linee di intervento 1.2: Percorsi di autonomia abitativa.	10	100	10
4	Avvio/realizzazione procedure per la realizzazione degli obiettivi progettuali finanziati dal P.N.R.R. (Missione 5 Componente 3): linee di intervento 1.1.1	10	100	10
5	Istituzione dello Sportello Immigrati	10	100	10
6	Avvio procedure per l'istituzione dell'equipe affido/adozioni	15	100	15
7	Attivazione del servizio di Pronto Intervento Sociale (P.I.S.).	10	100	10
8	Recupero debiti annualità pregresse.	15	100	15
9	Progetto Punti di facilitazione digitale.	5	100	5
10	Utilizzo fondo premiale per l'attivazione di progetti sperimentali e/o innovativi a valenza d'Ambito	5	100	5
Totale pesi e punteggio		100		100
Punteggio Area 1 su base 40				40

Va precisato che per il 2023, a differenza degli anni precedenti, non sono stati assegnati obiettivi al settore Segreteria Generale.

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 l'obiettivo non centrato per "sopraggiunto oggettivo impedimento", l'OIV, coerentemente con quanto avvenuto negli anni precedenti, ritiene che possa essere escluso dalla valutazione solo se il Dirigente ha informato tempestivamente l'Amministrazione dell'impedimento per consentire la sostituzione dell'obiettivo "divenuto oggettivamente non realizzabile" con altro nuovo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi come riportato nelle schede espone, per ciascun settore, coincide con la valutazione dell'area 1) del Responsabile, ma detto automatismo non può avvenire quando, come accaduto anche nel 2023, in alcuni settori si sono avuti degli 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, coerentemente con quanto fatto nel 2022, 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 (28,00/40) e De Lorenzis (34.80/40);
- Il dott. Caggiula, oltre alla responsabilità del Settore 1, per buona parte dell'anno, da gennaio fino al 30.9.2023, è stato anche Responsabile del Settore 4; pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è il risultato della media della valutazione dei due settori, ponderata secondo i mesi di Responsabilità:

$$40 (12/12) + 38,80 (9/12) = 69,10$$

$$69,10 (12/21) = 39,49$$

- Al dott. Boellis, oltre alla responsabilità del settore 5, da agosto fino a dicembre 2023, è stato affidato anche il settore della Polizia locale; pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è il risultato della media della valutazione dei due settori, ponderata secondo i mesi di Responsabilità:

$$40 (12/12) + 28,00 (5/12) = 51,67$$

$$51,67 (12/17) = 36,47$$

- Il dott. Hofbauer, già Responsabile dell'Ufficio di Piano – Ambito Territoriale Sociale, negli ultimi tre mesi dell'anno, subentrando al dott. Caggiula, ha assunto anche la responsabilità del Settore 4; pertanto il punteggio assegnato all'Area 1) è calcolato come segue:

$$40 (12/12) + 38,80 (3/12) = 49,70$$

$$49,70 (12/15) = 39,76$$



- Un discorso a parte deve essere fatto per il dott. Scrimatore ed il Settore 3 “Gestione del territorio – Reti infrastrutturali – Lavori Pubblici – Manutenzioni”.

Il dott. Scrimatore dal 5.8.2022 ha la responsabilità ad interim del Settore 3, per il quale è stato anche misurato il grado di realizzo degli obiettivi specifici, ma, in quanto Segretario Generale del Comune, è soggetto a valutazione da parte del Sindaco.

Pertanto, in questa sede, non dovendo l'OIV procedere alla valutazione del dott. Scrimatore, la sua scheda non sarà compilata, mentre il grado di realizzo degli obiettivi del Settore 3 (35,80/40, pari a 89,50/100) resta utile ed utilizzabile per le valutazioni dei dipendenti del settore.

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 avrebbero dovuto 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 **36,77/40, pari al 91,93% (35,34/40, pari al 88,35% nel 2022)**.

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 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 2023, 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 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 2022, 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)	Punteggio Area 3)	Punteggio su base 80	Valutazione su base 100
Leone Alessandro	28,00	32,55	60,55	75,69
Caggiula Alessandro	39,49	38,55	78,04	97,55
De Lorenzis Maria Teresa	34,80	39,09	73,89	92,36
Hofbauer Eugenio	39,76	38,73	78,49	98,11
Boellis Emanuele	36,47	39,55	76,02	95,03

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 2023 anche Responsabile ad interim del Settore 4 che ha realizzato gli obiettivi in misura pari all'89,50%.

Conclusioni

Non si può, in conclusione, non premettere che il processo di valutazione per l'anno 2023 è stato sicuramente condizionato dai tempi di approvazione del Piano degli obiettivi e della Performance (delibera della Giunta Comunale n.270 del 9.8.2023) e dall'inspiegabile ed ingiustificato ritardo nel rendicontare da parte dei Dirigenti.

Tanto premesso, la carenza di regolamentazione e la tardiva approvazione del 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, nel ribadire, ancora una volta, le carenze di quella in vigore, si rinnova la sollecitazione ad approvarne una nuova che dovrà, inoltre, essere coerente con le Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n.2/2017 e n.5/2019, con la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28.11.2023, con altre recenti disposizioni di legge quali per esempio il d.l. n.13/2013.

A tal fine questo OIV, che pure è in scadenza di incarico, nel mese scorso ha presentato e proposto un nuovo Sistema di Valutazione (SMIVAP), più adatto ed aggiornato, che, inoltre, introduce le seguenti novità:

- L'introduzione di forme di valutazione non gerarchica;
- Porre al centro del processo di valutazione dei dirigenti la leadership quale leva abilitante per il funzionamento dei Settori;
- Promuovere il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale;
- Il coinvolgimento dei cittadini/utenti;
- Una più chiara definizione della correlazione tra performance individuale e performance organizzativa;
- L'incentivazione della capacità di far emergere un'adeguata differenziazione delle valutazioni;
- La chiara definizione di performance non adeguata, individuando il punteggio minimo al di sotto del quale la valutazione deve intendersi negativa;
- Rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance, utilizzando i sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti o approfondimenti.

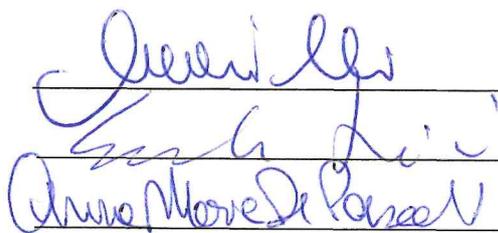
Gallipoli, 17 dicembre 2024

L'OIV

Dott. Giovanni Francesco Conte

Dott. Emanuele Liaci

Avv. Anna Maria De Pascali



Allegati:

- n.5 schede di valutazione Dirigenti

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

cognome e nome	LEONE Alessandro	SETTORE	6 - POLIZIA LOCALE
anno di riferimento	2023		

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>	28,00

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	
			area non valutabile
		<i>punteggio area 2 (da 0 a 40)</i>	

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	30
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	A	20
Capacità di coordinarsi e collaborare costruttivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	38
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione	A	30
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	20
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati	A	40
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'agenzia interna/esterna	A	40
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/ servizio, favorendo il miglioramento del clima	A	30
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività	A	30
Capacità di valutazione di affidabilità dei collaboratori	A	40
	<i>media punteggi</i>	32,55
	<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>	32,55

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	28,00
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	32,55
Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)		60,55

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMARCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

cognome e nome	CAGGIULA Alessandro	SETTORE	I - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI
anno di riferimento	2023		

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 D	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>			39,49

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>			arca 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	38
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente	A	38
Capacità di coordinare e correlare assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	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 (assumendo 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	38
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 punteggi</i>		38,55
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		38,55

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	39,49
Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente	da 0 a 40	arca non valutabile
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi	da 0 a 40	38,55
Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)		78,04

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

cognome e nome	DE LORENZIS Maria Teresa	SETTORE	2 - SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE
anno di riferimento	2023		

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

Scala di valutazione	Valutazione	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>			34,8

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

Scala di valutazione	Valutazione	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	Punteggio
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 adeguare 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 di determinati compiti	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 di differenzata 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	34,80
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	39,09
<i>Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)</i>		73,89

Città di Gallipoli - Cod. Amm. c_4883 - Prot. n. 0087227 del 17/12/2024 11:20 - ARRIVO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

cognome e nome	HOFBAUER Eugenio	SETTORE	AMBITO TERRITORIALE DI ZONA
anno di riferimento	2023		

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>			39,76

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	38
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	40
Capacità di coordinare e correlare asservimento e controbilanciamento 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 (assumendone 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	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 punteggi</i>		38,73
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		38,73

Dimensioni di valutazione	Valutazione punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	39,76
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
Punteggio totale (può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120)		78,49

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

cognome e nome	BOELLIS Emanuele	SETTORE	5 - GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E RISORSE UMANE
anno di riferimento	2023		

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>			36,47

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
Apperto 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 ancoramento e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	A	37
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 (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	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	39
<i>media punteggi</i>		39,55
<i>punteggio area 3 (da 0 a 40)</i>		39,55

Dimensioni di valutazione	Variante punteggi	Punteggi parziali
Valutazione della performance del settore di diretta responsabilità con riferimento al PEG e al PDO del settore	da 0 a 40	36,47
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>		76,02