Città di Taurisano

Provincia di Lecce

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2019

Il D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009, nell'ottica di una profonda revisione del precedente assetto dei controlli interni, ha introdotto la nuova disciplina della misurazione e valutazione della performance della pubblica amministrazione, quali attività volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Dopo alcune modifiche e integrazioni succedutesi nel tempo, con il D. Lgs. n. 74 del 25/05/2017 il legislatore è intervenuto con un aggiornamento complessivo della disciplina prevista dal D. Lgs. n. 150/2009.

In sintesi, la nuova cornice normativa può essere riassunta nei seguenti termini.

- L'art. 4 delinea il cd. Ciclo di gestione della performance, che le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, articolato nelle seguenti fasi:
  a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
  b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
- Ai sensi dell'art. 7 comma 1, all'interno del proprio Ciclo di gestione della performance ogni amministrazione pubblica è chiamata a valutare annualmente la performance organizzativa e individuale.
- Ai sensi dell'art. 7 comma 2, inoltre, la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
  a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
  b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

Con deliberazione n. 173 del 2.10.2019 la Giunta Comunale ha approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Taurisano nei contenuti di cui all'Allegato 2, quale parte integrante del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 227 del 27/12/2018 e ai sensi del relativo art. 48 "Regolamenti attuativi".

Tale documento è così articolato:

All. 2-A = Sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di P.O.
All. 2-A = Scheda obiettivo
All. 2-A = Scheda comportamenti segretario
All. 2-A = Scheda comportamenti amministratori
All. 2-A = Scheda valutazione differenziazione giudizi
All. 2-A = Scheda valutazione performance organizzativa ente
All. 2-A = Scheda valutazione performance individuale P.O.
All. 2-B = Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente
All. 2-B = Scheda valutazione comportamenti e competenze dipendente
All. 2-B = Scheda performance individuale dipendente.

Tale nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance trova applicazione ai fini della valutazione dei responsabili di P.O. e del personale dipendente a partire dall'esercizio 2019.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, secondo l'articolo 4, comma 2, del D.Lgs 150/09, nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale; e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

La Giunta Comunale provvede, di norma, entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione, in collaborazione con i Titolari di PO, alla definizione del *Piano della Performance/ Piano degli obiettivi di Performance* e dei *comportamenti,* all'approvazione e alla contestuale assegnazione.
Il requisito dell'adozione formale degli obiettivi è elemento costitutivo del processo di Misurazione e Valutazione delle Performance, pertanto l'eventuale assenza ne inibisce l'avvio.

Gli obiettivi devono essere: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione1; b) specifici e misurabili in

termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A seguito dell'approvazione del piano della performance da parte della Giunta Comunale, i Titolari di PO provvedono, a cascata, entro i successivi 15 gg, ad assegnare formalmente ai rispettivi collaboratori, gli obiettivi e i rispettivi risultati attesi quale contributo da conseguire sia per il raggiungimento dell'obiettivo di Performance Organizzativa nonché per quelli specifici di Performance Individuale.

Con deliberazione n. 110 del 25.06.2019 la Giunta Comunale ha approvato, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/00, il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance 2019/2021 di cui all'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009 ed il Piano dettagliato degli Obiettivi di gestione di cui all'art. 197, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 267/00 (modificato con deliberazione di G.C. n. 139 del 31.07.2019);

Il Piano della Performance 2019 del Comune do Taurisano si struttura in tre parti:

- PARTE I – Il Comune di Taurisano si presenta: sono descritti gli organi del Comune, le modalità operative, la programmazione, il contesto geografico – Territoriale e l'andamento demografico;
- PARTE II – Organizzazione interna in cui è descritto l'organigramma dell'Ente, gli uffici ed i servizi, le Entrate e le Spese del bilancio comunale, il personale assegnato e le relative competenze;
- PARTE III – La programmazione:

Il Comune di Taurisano, partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2016-2021, ha individuato i seguenti 6 indirizzi strategici che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si sta sviluppando il quinquennio di azione dell'ente.

Punti del Programma di mandato	Indirizzi Strategici
Ambiente e Agricoltura	Città sostenibile
Sociale - Sport	Taurisano, Città solidale per andare oltre
Lavoro – sviluppo economico	Taurisano, Città del Fare impresa
Riorganizzazione e potenziamento Uffici Comunali – Spending Review	Città innovativa, efficiente e trasparente
Istruzione	La Scuola, impegno sulle nuove generazioni
Cultura - Turismo	Taurisano, Città d'Arte da promuovere

Successivamente, dagli indirizzi strategici, sono stati individuati gli obiettivi, di performance organizzativa (P.O.) e di performance individuale (P.I.), sintetizzati nella scheda di seguito riportata ed allegati al Piano Performance 2019:

INDIRIZZO STRATEGICO	N.	OBIETTIVI	P. O.	P. I.	SETTORE
CITTA' SOSTENIBILE	1	Patti per la sicurezza urbana: implementazione della videosorveglianza sul territorio € 150.000,00		X	P. L.
	2	Assicurare una serena e civile convivenza		X	P. L.
	3	Servizio segnalazioni abusi e/o disservizi		X	P. L.
	4	Disciplina degli accessi privati su strada pubblica		X	P. L.
	5	Avvio Nuove opere pubbliche: Riuso reflui impianto di depurazione € 1.643.614,34;		X	IV
	6	Riqualificazione del verde pubblico cittadino (Villette via Arditi - Pirandello e via Goldoni)		X	IV
	7	Riqualificazione Parco giochi di Via Lecce ed affidamento in gestione		X	IV
	8	Prevenzione fenomeno abbandono rifiuti sul territorio comunale		X	III
	9	Riqualificazione del verde pubblico cittadino		X	III
	10	Servizio di raccolta, trasporto e smaltimento RR.SS.UU.		X	III
	11	Radon negli edifici pubblici		X	III
TAURISANO CITTA' SOLIDALE PER ANDARE OLTRE	1	Commissione Pari opportunità		X	I
	2.1	Avvio nuove opere pubbliche: struttura sportiva tensostatica contrada Calcavecchi € 135.000,00		X	IV
	2.2	Avvio nuove opere pubbliche: laboratori urbani in rete – rigenerazione impianto loc.Calcavecchi		X	IV
TAURISANO CITTA' DEL FARE IMPRESA	1	Distretto Urbano del Commercio		X	IV
	2	Documento strategico del commercio		X	IV
CITTA' INNOVATIVA EFFICIENTE E TRASPARENTE	1	Attuazione piano triennale di prevenzione della Corruzione: rispetto tempi di conclusione dei procedimenti - monitoraggio	X		Tutti
	2	Prevenzione Corruzione: tracciabilità dei flussi finanziari	X		Tutti
	3	Rispetto tempi di pagamento dei fornitori	X		Tutti
	4	Razionalizzazione spese servizi sociali		X	I
	5	Riorganizzazione sito web		X	I
	6	Immissione cartellini CIE nel sistema informatico		X	I
	7	Definizione locatari case ex eca- recupero canoni fitto		X	II
	8	Migrazione banca dati tributi		X	II
	9	Monitoraggio dello stock di debito commerciale		X	II
	10	Revisione regolamento incarichi legali esterni e razionalizzazione sinistri		X	II
	11	Accertamento e certificazione delle posizioni assicurative relative al personale temporaneo in servizio negli anni passati		X	II
	12	P.U.G. (Piano Urbanistico Generale) Integrazione atto di indirizzo		X	III
	13	Automezzi comunali: razionalizzazione spese		X	II
LA SCUOLA, IMPEGNO SULLE NUOVE GENERAZIONI	1	Organizzazione corsi ed eventi per l'educazione alla legalità		X	P. L.
	2	Consulta giovanile		X	I
	3	Accorpamento poli didattici		X	I
	4	Promozione della biblioteca comunale "A. Corsano"		X	I
	5	Consiglio Comunale dei ragazzi		X	I
	6	Prosecuzione opere pubbliche in itinere: Intervento di Recupero e riqualificazione Scuole Via Lecce € 945.037,15		X	IV
	7	Monumento commemorativo alla memoria del pilota Giuseppe Russo		X	IV
TAURISANO, CITTA' D'ARTE DA PROMUOVERE	1	Taurisano città d'arte e del filosofare		X	I
	2	Promozione del patrimonio storico artistico		X	I
	3.1	Prosecuzione opere pubbliche in itinere: Restauro Cappella di San Nicola € 31.000,00		X	IV
	3.2	Prosecuzione opere pubbliche in itinere: Comunity Library - lavori biblioteca e casa Vanini € 475.825,35		X	IV
	4	Affidamento in gestione mini bar retrostante Palazzo Comunale		X	IV

La Giunta Comunale ha attribuito, a ciascuno dei suddetti obiettivi, un *peso* necessario per il calcolo del risultato sintetico di performance del Titolare di PO valutato. Il peso è determinato attraverso una scala di giudizio che consente di definire per ciascuno degli obiettivi: l'*Importanza,* l'*Impatto all'Esterno, la Complessità e la realizzabilità* a cui si associano dei valori numerici come appresso indicati:

a) Importanza: Alta = 5; Media = 3; Bassa = 1;
b) Impatto all'esterno: Alto = 5; Medio = 3; Basso = 1;
c) Complessità: Alto = 5; Medio = 3; Basso = 1;
d) Realizzabilità[2]: Alto = 1; Medio = 3; Basso = 5;

Il peso assoluto per ciascun obiettivo è dato dalla somma dei valori assegnati. Il peso relativo utile ai fini della valutazione è espresso in valori percentuali.
La sommatoria dei pesi assoluti inerenti il contributo dato alla Performance Organizzativa concorre nella misura del 30% del peso complessivo, mentre il peso attribuito alla Performance Individuale rileva per il 70 % di cui il 50% per obiettivi specifici ed il restante 20% per i comportamenti professionali.

I comportamenti professionali oggetto di valutazione attengono:
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- Alle competenze professionali e manageriali;
- All'efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
- Alla capacità di differenziazione dei giudizi dei propri collaboratori.

A ciascuno dei comportamenti è associato un set di *descrittori*, attraverso cui vengono individuate azioni osservabili considerate significative per illustrare il comportamento atteso sia in termini di azioni positive che di azioni ritenute inadeguate al ruolo.
Il peso attribuito ai comportamenti professionali concorre alla valutazione della performance Individuale per il 20% della Valutazione complessiva del Titolare di PO (la capacità di differenziazione dei giudizi ha peso -3/20).

La valutazione viene effettuata mediante l'espressione di un giudizio composito, espresso sia in termini percentuali che in termini sintetici, che attesta in che misura il valore atteso è stato o meno rispettato.

Le metriche di valutazione relative agli obiettivi di performance sono riconducibili alla seguente scala di giudizio o di valutazione: *Non avviato – Avviato – Perseguito - Parzialmente Raggiunto - Pienamente Raggiunto*. In particolare:
- se l'obiettivo è descritto dal livello "*non avviato*", ottiene un punteggio pari a 0;
- se l'obiettivo è descritto dal livello "*avviato*", ottiene un punteggio pari a 30;
- se l'obiettivo è descritto dal livello "*perseguito*", ottiene un punteggio pari a 60 ;
- se l'obiettivo è descritto dal livello "*parzialmente raggiunto*", ottiene un punteggio pari a 90;
- se l'obiettivo è descritto dal livello "*pienamente raggiunto*", ottiene un punteggio pari a 100;

[2] La pesatura di tale elemento è inversamente proporzionale. Se l'obiettivo è semplice da raggiungere e non sussistono elementi esterni che possono inficiare il raggiungimento dell'obiettivo, il punteggio da assegnare alla realizzabilità è = A

Le metriche di valutazione relative ai comportamenti professionali/manageriali sono riconducibili alla seguente scala di giudizio o di valutazione: *inadeguato – insoddisfacente – migliorabile – buono – eccellente*. In particolare:

- se il comportamento è descritto dal livello "*inadeguato*", ottiene un punteggio pari a 0;
- se il comportamento è descritto dal livello "*insoddisfacente*", ottiene un punteggio pari a 30;
- se il comportamento è descritto dal livello "*migliorabile*", ottiene un punteggio pari a 60;
- se il comportamento è descritto dal livello "*buono*", ottiene un punteggio pari a 90;
- se il comportamento è descritto dal livello "*eccellente*", ottiene un punteggio pari a 100;

L'esito della valutazione (valori e scale di giudizio) dei Titolari di PO sono riportate nella scheda di valutazione.

La performance viene valutata con due schede distinte. Nella scheda di valutazione della performance organizzativa dell'Ente, complessivamente intesa, sono rappresentati gli obiettivi di performance dell'intera struttura.

La scheda individuale di valutazione delle performance è articolata in tre blocchi.

Il primo blocco è relativo alla valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa dell'ente. Agli obiettivi di questo primo blocco della scheda viene assegnato un peso pari al 30 su 100.

Il secondo blocco riguarda la valutazione della performance individuale collegata al raggiungimento di eventuali obiettivi specifici. Agli obiettivi di questo blocco della scheda viene assegnato un peso pari a 50 su 100.

Il terzo blocco riguarda la valutazione della performance individuale collegata ai comportamenti professionali/manageriali. A questo terzo blocco viene assegnato un peso pari a 20 su 100 (di cui 3 alla differenziazione delle valutazioni).

Nell'ultima sezione viene riportato il risultato finale della performance individuale, indicato con un punteggio % e che inciderà per l'accesso al budget (retribuzione) di risultato, determinato dalla somma: a) dell'esito della valutazione del contributo al raggiungimento della performance organizzativa, b) dell'esito del raggiungimento degli obiettivi specifici, c) dell'esito dei comportamenti professionali.

L'annualità 2019 risulta caratterizzata da una profonda revisione della macrostruttura comunale, approvata con deliberazione di G.C. n. n.38 del 7.03.2019, che ha visto, in particolare, la soppressione dei Settori Avvocatura e Affari Generali – Personale (con la confluenza delle relative competenze ad altri Settori) .

Inoltre il Settore Lavori Pubblici – Manutenzioni – Servizi cimiteriali – SUAP ha visto l'avvicendarsi di n.3 Responsabili (Ing. Giovanni Orlando dall'1.01.2019 al 21.05.2019; Arch. Marianna Gnoni dal 22.05.2019 al 28.10.2019, Arch. Antonio Sabato (*ad interim*) dal 30.10.2019 al 31.12.2019).

Con note assunta al prot. n. 20854 del 16.11. 2020 e prot. n. 22131 del 2.12.2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Taurisano, ha trasmesso al Sindaco la proposta di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Responsabili di Settore, sulla base delle relazioni trasmesse da questi ultimi.

Tale valutazione è stata sottoposta ai titolari di Posizione Organizzativa i quali non hanno sollevato rilievi in merito, a mente dell'art. 20 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Si riportano di seguito le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa di questo Comune redatte dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : DR. **PAOLO CIURLIA**									
ANNO: 2019									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari					8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.					16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori					14	36,84	90	33,16	
				C=	38	100,00		96,32	28,89
Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									
OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Definizione locatari case ex-eca - recupero canoni fitto					18	17,31	100	17,31	
Migrazione banca dati tributi					18	17,31	100	17,31	
Monitoraggio dello stock di debito commerciale					18	17,31	100	17,31	
Revisione reg. incarichi legali esterni e razion. Sinistri					18	17,31	100	17,31	
Accertamento e certif. posizioni assicurative personale					18	17,31	100	17,31	
Automezzi comunali: razionalizzazione spese					14	13,46	100	13,46	
				C=	104	100,00		100,00	50,00
Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	100	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	100	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	90	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	100	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	90	
TOTALE	580	8,216667
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	100	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	100	
3-B) Rapporti con l'utenza	100	
TOTALE	600	8,5
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,71667
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,61

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **DR. ROCCO SCHIAVANO**									
ANNO: 2019									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari					8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.					16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori					14	36,84	90	33,16	
				C=	38	100,00		96,32	28,89

Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Consulta giovanile					14	11,11	100	11,11	
Taurisano città d'arte e del filosofare					16	12,70	100	12,70	
Razionalizzazione spese servizi sociali					12	9,52	100	9,52	
Riorganizzazione sito web					8	6,35	100	6,35	
Accorpamento poli didattici					14	11,11	100	11,11	
Pari opportunità					12	9,52	100	9,52	
Promozione biblioteca comunale A. Corsano					14	11,11	100	11,11	
Consiglio comunale dei ragazzi					6	4,76	90	4,29	
Promozione patrimonio storico artistico					12	9,52	100	9,52	
Immissione cartellini CIE nel sistema informatico					18	14,29	100	14,29	
				C=	126	100,00		99,52	49,76
Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	100	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	90	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	100	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	100	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	100	
TOTALE	590	8,358333
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	100	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	100	
3-B) Rapporti con l'utenza	100	
TOTALE	600	8,5
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,85833
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,51

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **DOTT. BRUNO MANCO**									
ANNO: 2019									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					A	B	D		
					PESO ASSOLUTO	PESO % (A X 100 / C)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari					8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.					16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori					14	36,84	90	33,16	
				C=	38	100,00		96,32	28,89
Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A	B	D		
					PESO ASSOLUTO	PESO % (A X 100 / C)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Patti per la sicurezza urbana - videosorveglianza					16	26,67	100	26,67	
Assicurare una serenza e civile convivenza					14	23,33	100	23,33	
Disciplina accessi privati su strada pubblica					10	16,67	100	16,67	
Organizz. corsi e eventi per educazione alla legalità					10	16,67	100	16,67	
Servizio segnalazione abusi e/o disservizi					10	16,67	100	16,67	
				C=	60	100,00		100,00	50,00
Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	90	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	90	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	100	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	100	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	100	
TOTALE	580	8,216667
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	

1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	90	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	90	
3-B) Rapporti con l'utenza	100	
TOTALE	580	8,216667
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,43333
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,33

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **ING. GIOVANNI ORLANDO**									
ANNO: 2019 (FINO AL 21/05/2019)									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari					8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.					16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori					14	36,84	90	33,16	
				C=	38	100,00		96,32	28,89
Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									
OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Avvio nuove opere pubbliche					16	12,70	100	12,70	
Prosecuzione opere pubbliche in itinere					16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione verde pubblico cittadino					16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione parco giochi Via Lecce e aff. Gestione					16	12,70	100	12,70	
Affidamento in gestione minibar retrostante palazzo c.					14	11,11	100	11,11	
Monumento commemorativo memoria pilota G. Russo					10	7,94	100	7,94	
Documento strategico del commercio					18	14,29	100	14,29	
Distretto urbano del commercio					20	15,87	100	15,87	

				C=	126	100,00		100,00	50,00
Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	60	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	90	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	60	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	90	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	90	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	60	
TOTALE	450	6,375
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	90	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	90	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	100	
2-B) Iniziativa	90	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	90	
3-B) Rapporti con l'utenza	100	
TOTALE	560	7,933333
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		17,30833
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		96,20

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **ARCH. MARIANNA GNONI**									
ANNO: 2019 (DAL 22/05/2020 AL 29/10/2019)									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari	8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.	16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori	14	36,84	90	33,16	
C=	38	100,00		96,32	28,89

Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Avvio nuove opere pubbliche	16	12,70	100	12,70	
Prosecuzione opere pubbliche in itinere	16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione verde pubblico cittadino	16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione parco giochi Via Lecce e aff. Gestione	16	12,70	100	12,70	
Affidamento in gestione minibar retrostante palazzo c.	14	11,11	100	11,11	
Monumento commemorativo memoria pilota G. Russo	10	7,94	100	7,94	
Documento strategico del commercio	18	14,29	100	14,29	
Distretto urbano del commercio	20	15,87	100	15,87	
C=	126	100,00		100,00	50,00

Comportamenti (20%)	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	90	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	100	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	100	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	90	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	100	
TOTALE	580	8,216667
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	90	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	100	
3-B) Rapporti con l'utenza	90	
TOTALE	580	8,216667
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,43333
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,33

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **ARCH. ANTONIO SABATO**									
ANNO: 2019 (DAL 30/10/2019 AL 31/12/2019)									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		A	B	D		
		PESO ASSOLUTO	PESO % (A X 100 / C)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari		8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.		16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori		14	36,84	90	33,16	
	C=	38	100,00		96,32	28,89

Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		A	B	D		
		PESO ASSOLUTO	PESO % (A X 100 / C)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Avvio nuove opere pubbliche		16	12,70	100	12,70	
Prosecuzione opere pubbliche in itinere		16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione verde pubblico cittadino		16	12,70	100	12,70	
Riqualificazione parco giochi Via Lecce e aff. Gestione		16	12,70	100	12,70	
Affidamento in gestione minibar retrostante palazzo c.		14	11,11	100	11,11	
Monumento commemorativo memoria pilota G. Russo		10	7,94	100	7,94	
Documento strategico del commercio		18	14,29	100	14,29	
Distretto urbano del commercio		20	15,87	100	15,87	
	C=	126	100,00		100,00	50,00

Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	90	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	100	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	100	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	90	

3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	100	
TOTALE	580	8,216667
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	90	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	100	
3-B) Rapporti con l'utenza	90	
TOTALE	580	8,216667
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,43333
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,33

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **ARCH. ANTONIO SABATO**									
ANNO: 2019									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari					8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.					16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori					14	36,84	90	33,16	
				C=	38	100,00		96,32	28,89
Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									
OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Prevenzione fenomeno abbandono rifiuti su terr. Com.					14	19,44	100	19,44	
Riqualificazione verde pubblico cittadino					14	19,44	100	19,44	
Servizio raccolta, trasporto e smaltimento rr.uu.					16	22,22	100	22,22	
Radon negli edifici pubblici					14	19,44	100	19,44	
P.U.G. Integrazione atto di indirizzo					14	19,44	100	19,44	

				C=	72	100,00		100,00	50,00
Comportamenti (20%)									

	RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori		
1-A) affrontare situazioni impreviste	100	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente	100	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori	90	
2-B) Propositività e capacità di innovazione	90	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi	100	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.	100	
TOTALE	580	8,216667
Valutazione Segretario		
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione	100	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati	100	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane	100	
2-B) Iniziativa	100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi	100	
3-B) Rapporti con l'utenza	100	
TOTALE	600	8,5
Capacità di differenziazione dei giudizi	100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =		19,71667
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =		98,61

****

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DI TITOLARE P.O. : **DR. PREITE PIERREMIGIO**									
ANNO: 2019 (FINO AL 21/05/2019)									
Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente (30%)									

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	A	B	D		
	PESO ASSOLUTO	PESO % (A X 100 / C)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (30%)
Prevenzione corruzione - tracciabilità flussi finanziari	8	21,05	100	21,05	
Attuazione PTPC: rispetto tempi concl. proc. - monit.	16	42,11	100	42,11	
Rispetto tempi di pagamento dei fornitori	14	36,84	90	33,16	
C=	38	100,00		96,32	28,89

Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi individuali (50%)									
OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE					A PESO ASSOLUTO	B PESO % (A X 100 / C)	D RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (D X B)/100	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (50%)
Immissione cartellini CIE nel sistema informatico					18	25,00	100	25,00	
Definizione locatari case ex-eca - recupero canoni fitto					18	25,00	100	25,00	
Revisione reg. incarichi legali esterni e razion. Sinistri					18	25,00	100	25,00	
Accertamento e certif. posizioni assicurative personale					18	25,00	100	25,00	
				C=	72	100,00		100,00	50,00
Comportamenti (20%)									
								RISULTATO (0 - 100) ** + ***	INCIDENZA SULLA VALUTAZIONE (20%)
Valutazione Amministratori									
1-A) affrontare situazioni impreviste								60	
1-B) Interagire efficacemente con le diverse funzioni all'interno dell'Ente								90	
2-A) Gestione delle risorse umane e coinvolgimento dei collaboratori								60	
2-B) Propositività e capacità di innovazione								60	
3-A) Raggiungimento degli obiettivi								90	
3-B) Capacità di comunicazione e di orientamento verso l'utenza.								90	
TOTALE								450	6,375
Valutazione Segretario									
1-A) Relazione, integrazione, comunicazione								90	
1-B) Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati								90	
2-A) Gestione efficace delle risorse umane								90	
2-B) Iniziativa								100	
3-A) Orientamento alla qualità dei servizi								100	
3-B) Rapporti con l'utenza								100	
TOTALE								570	8,075
Capacità di differenziazione dei giudizi								100	3
TOTALE COMPORTAMENTI (%) =									17,45
PERFORMANCE INDIVIDUALE (%) =									96,34

Le suddette valutazioni possono sintetizzarsi nella seguente tabella

Settore	Periodo	Responsabile	P.O. (30%) Risultato Ponderato	P.O. Incidenza sulla valutazione (30%)	P.I. (50%) Risultato Ponderato	P.I. Incidenza sulla valutazione	Comportamenti - incidenza sulla valutazione (20%)	Totale
Settore I Affari Generali - Servizi Demografici - Servizi alla Persona	Intero anno 2019	Rocco Schiavano	96,32	28,89	99,52	49,76	19,86	98,51
Settore Avvocatura e Settore Affari Generali - Personale (soppressi)	01/01/2019 - 21/05/2019	Pierremigio Preite	96,32	28,89	100	50	17,45	96,34
Settore II Servizi finanziari - Economato - Tributi - Risorse Umane - Contenzioso	Intero anno 2019	Paolo Ciurlia	96,32	28,89	100	50	19,72	98,61
Settore III Urbanistica - Assetto del Territorio - Ambiente	Intero anno 2019	Antonio Sabato	96,32	28,89	100	50	19,72	98,61
Settore IV Lavori Pubblici - Manutenzioni - Servizi cimiteriali - SUAP e Commercio	01/01/2019 - 21/05/2019	Giovanni Orlando	96,32	28,89	100	50	17,31	96,20
Settore IV Lavori Pubblici – Manutenzioni - Servizi cimiteriali - SUAP e Commercio	22/05/2019 - 28/10/2019	Marianna Gnoni	96,32	28,89	100	50	19,43	98,33
Settore IV Lavori Pubblici - Manutenzioni - Servizi cimiteriali - SUAP e Commercio	30/10/2019 - 31/12/2019	Antonio Sabato	96,32	28,89	100	50	19,43	98,33
Corpo Polizia Locale	Intero anno 2019	Bruno Manco	96,32	28,89	100	50	19,43	98,33

Con riferimento alla *Perfomance Organizzativa* dell'Ente il risultato complessivo indica un grado di raggiungimento pari al 96,32 % rispetto al risultato atteso, secondo la scheda di seguito riportata:

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE: COMUNE DI TAURISANO
ANNO: 2019

	A	B	C	D	E	F	H	
OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	IMPORTANZA (Alta 5, Media 3, Bassa 1)	IMP. ESTERNO (Alta 5, Media 3, Bassa 1)	COMLESSITA' (Alta 5, Media 3, Bassa 1)	REALIZZABILITA' (Alta 1, Media 3, Bassa 5)	PESO ASSOLUTO (A+B+C+D)	PESO % (E X 100 / G)	RISULTATO (0 - 100)*	RISULTATO PONDERATO (H X F)/100
OBIETTIVO 1: Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: rispetto tempi conclusione dei procedimenti - monitoraggio	3	3	1	1	8	21,05	100	21,05
OBIETTIVO 2: Rispetto tempi di pagamento dei fornitori	5	5	3	3	16	42,11	100	42,11
OBIETTIVO 3: Prevenzione corruzione: tracciabilità dei flussi finanziari	5	5	3	1	14	36,84	90	33,16
				G=	38	100,00		
								96,32
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (%) =		96,32						

L'OIV evidenzia:

- l'ottimale livello della Performance Organizzativa raggiunta (pari al 96,32%) con un lieve scostamento rispetto ai risultati attesi, considerato anche il numero degli obiettivi assegnati ad ogni struttura gestionale di massimo livello.
- Che nel merito della *Perfomance Individuale*, il raggiungimento degli obiettivi in tutti i settori gestionali.

- Che positivi risultano i giudizi espressi dal Segretario e buoni, per la maggior parte dei responsabili, quelli espressi dagli Amministratori che anche quest'anno hanno dimostrato buone capacità nella differenziazione delle valutazioni.
- Che, al pari del Segretario e degli Amministratori, anche i titolari di P.O. hanno saputo differenziare la valutazione dei propri collaboratori.