

**UNIONE DEI COMUNI  
TERRE DI ACAYA E ROCA**

---

**Comune di Vernole**

**Comune di Melendugno**

**Comune di Castri**

**Comune di Caprarica**

**RELAZIONE PERFORMANCE  
Comune di Caprarica di Lecce  
Anno 2016**

**Il Nucleo di Valutazione**

## **SOMMARIO**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. Performance individuale .....</b>	<b>4</b>
<b>3.2. Performance organizzativa .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Situazione generale .....</b>	<b>5</b>
<b>5. PERFORMANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>5.1. Posizioni organizzative .....</b>	<b>6</b>
<b>5.3. Dipendenti .....</b>	<b>6</b>
<b>6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1. Servizio Ufficio Tecnico .....</b>	<b>7</b>
<b>6.2. Servizio Amministrativo.....</b>	<b>8</b>
<b>7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI.....</b>	<b>8</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>9</b>
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....</b>	<b>9</b>

## **1. PREMESSA**

La Performance è il contributo che un soggetto (individuo, unità organizzativa, intero sistema) apporta al raggiungimento di obiettivi prefissati dagli organi di governo, ai fini della soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento. Le amministrazioni adottano metodi, tecniche e risorse idonee a misurare e valutare la performance, tali strumenti determinano il “ciclo di gestione della performance”.

La misurazione e valutazione della performance mira ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa.

La Relazione sulla performance introdotta con il D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è un documento che conclude il ciclo di gestione della performance ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

Il comune di Caprarica ha adottato il regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della Performance con deliberazione di G.C. n. 119/2018, per le annualità precedenti il Nucleo ha fatto riferimento al sistema di valutazione indicato nella Deliberazione di G.C. n. 82 del 20/12/2012 e dalla deliberazione di G.C. n. 40 del 04/04/2017. Le predette deliberazioni indicano che la valutazione della performance delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione sulla base della documentazione relativa alle attività svolte e risultati ottenuti da ogni singolo responsabile.

La misurazione e valutazione della performance ha le seguenti finalità:

- 1) ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e trasparenza dell'attività amministrativa.
- 2) valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente.
- 3) portare a conoscenza all'interno ed esterno dell'Ente del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, dell'organizzazione delle singole unità.

## **2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si articola in:

- 1) Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere;
- 2) Collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- 3) Monitoraggio dello stato degli obiettivi ed eventuali correzioni;
- 4) Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- 5) Utilizzo di sistemi premiali secondo sistemi di valorizzazione del merito;

- 6) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai competenti organi esterni ed ai cittadini.

### **3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono:

- 1) Il Sindaco;
- 2) La Giunta;
- 3) Il Nucleo di Valutazione;
- 4) I Titolari di posizioni organizzative;

Il metodo di valutazione della performance per il 2016 si basa sulla valutazione:

- 1) Della performance individuale;
- 2) Della performance organizzativa;
- 3) Attività ordinaria

#### **3.1. Performance individuale**

La performance individuale viene misurata e valutata in termini di quantità dei risultati e qualità delle competenze individuali professionali e di gruppo. Nel dettaglio si esaminano:

**1. Capacità manageriali.** Viene valutata la capacità e competenze organizzative/relazionali e la capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico. Punteggio massimo assegnato 15

**2. Professionalità:** Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro. Vengono valutate, inoltre, l'attitudine alla crescita professionale e la capacità di aggiornamento. Punteggio massimo assegnato 15

**7. Capacità di valutazione:** Viene valutata la capacità di valutare i collaboratori afferenti al proprio Servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi. Punteggio massimo assegnato 10

Alla performance individuale è assegnato un punteggio massimo di 40 punti.

#### **3.2. Performance organizzativa**

La performance organizzativa esprime il miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'amministrazione in termini di efficienza efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Nonché i risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione.

Nel sistema di valutazione adottato dal Comune di Caprarica con Deliberazione di G.C. n. 82 del 20/12/2012 e con deliberazione di G.C. n. 40 del 04/04/2017, per la performance organizzativa, mancano dei parametri quantitativi di misurazione, per cui la valutazione può essere fatta solo sull'aspetto qualitativo.

Alla performance organizzativa viene assegnato un punteggio massimo di 60 punti.

Per quanto riguarda il procedimento valutativo il nucleo ha proceduto ad esaminare la relazioni di autovalutazione presentate dai singoli responsabili, tenendo conto delle osservazioni dei responsabili, dei colloqui con gli stessi responsabili, con il segretario e con il sindaco.

#### **4. SITUAZIONE GENERALE**

L'incertezza nazionale ed il continuo evolversi della normativa in materia hanno delle ripercussioni anche a livello locale soprattutto in termini di tempistica dei vari adempimenti di programmazione e rende difficoltosa la gestione dei bilanci comunali. La necessità di mantenere adeguati livelli dei servizi e di rispondere ai bisogni della popolazione deve fare i conti con un drenaggio di risorse che conduce, molte volte, a scelte difficili tra tagliare i servizi o aumentare la pressione fiscale.

A ciò si aggiunge il fatto che le dinamiche del personale dell'ente sono state caratterizzate da una costante diminuzione delle unità lavorative sia dovute al fisiologico compimento della carriera che ad eventi di natura eccezionale (decessi, inabilità), senza che ciò sia stato compensato da qualunque forma di turn-over.

A ciò si aggiunga il processo in atto di associazione delle funzioni che ha ulteriormente appesantito la situazione. L'Ente ritiene fondamentale ed urgente, anche alla luce dei prossimi collocamenti a riposo, adottare una nuova riorganizzazione delle risorse umane ed un potenziamento degli uffici.

Il Comune di Caprarica, è strutturato in due settori organizzativi, area amministrativa-contabile ed area tecnica e tecnico-manutentiva.

Nel 2016, come risulta dalla relazione del Revisore dei Conti, l'Ente ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica e tutti i parametri di riscontro della situazione di deficiarietà strutturale. Si riscontrano margini di miglioramento per quanto riguarda l'informazione delle attività dell'Ente verso l'esterno, implementando la pubblicazione dei documenti nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune, così come previsto anche dalla normativa vigente.

## **5. PERFORMANCE**

### **5.1. Posizioni organizzative**

La valutazione delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione e si basa sulla valutazione della performance individuale ed organizzativa. Si è partiti dalle schede di autovalutazione dei responsabili uditi gli stessi ed il segretario comunale e dall'analisi dei documenti di programmazione (bilancio, DUP, piano triennale delle opere pubbliche)

Inoltre, in mancanza di un Piano degli obiettivi ben definito, si è fatto riferimento ad altri documenti strategici di programmazione, come il Piano Triennale delle Opere Pubbliche ed il DUP

### **5.3. Dipendenti**

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, viene fatta dal responsabile del servizio cui il dipendente appartiene e si concretizza nell'elaborazione di una scheda sulla performance individuale. I responsabili valutano la performance dei dipendenti sulla base dei risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa dell'area di appartenenza.

Le relative schede di valutazione dei dipendenti, elaborate dai responsabili, dovranno essere allegate alla presente relazione.

## **6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **6.1. Servizio Ufficio Tecnico**

#### **A) Performance individuale**

Dalla valutazione dell'attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, capacità e competenze organizzative buona la capacità di valutazione dei dipendenti.

#### **B) Performance organizzativa**

Per l'anno 2016 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati gli obiettivi strategici, desunti dal Programma triennale delle Opere Pubbliche 2016/2018. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti

- 1) Centro diurno integrato per il supporto ai soggetti affetti da demenza.
- 2) Riqualificazione scuola media.
- 3) Sostituzione solaio piano primo edificio scolastico via F. Greco
- 4) Adeguamento e messa a norma impianto sportivo via Garrisi.

Oltre agli obiettivi precedenti, sono state espletate una serie di attività ordinarie assegnate nel corso dell'anno.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

## **6.2. Servizio Amministrativo**

### **A) Performance individuale**

Dalla valutazione dell'attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, capacità e competenze organizzative buona la capacità di valutazione dei dipendenti.

### **B) Performance organizzativa**

Per l'anno 2016 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati gli obiettivi strategici, desunti dal DUP 2016/2018. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti

- 1) Accertamento ICI
- 2) Incremento gettito tributi locali
- 3) Pianificazione e rendicontazione dei fatti finanziari e delle attività dirette al recupero delle risorse finanziarie

Oltre agli obiettivi precedenti, sono state espletate una serie di attività di attività ordinarie assegnate nel corso dell'anno.

Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

## **7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI**

Si evidenzia un'ottima performance individuale ed organizzativa, tuttavia si suggerisce una maggiore qualità nella definizione degli obiettivi futuri, obiettivi più pertinenti ai bisogni della collettività e misurabili in modo obiettivo. Inoltre si suggerisce l'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance più dettagliato e completo.

Si segnala di porre una maggiore attenzione alle pubblicazioni dei vari atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Vernole, 18/09/2019

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis



**ALLEGATI**  
**SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

## VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2016

**RESPONSABILE:** Geom. Renato Innocente

**SERVIZIO:** Ufficio Tecnico

AREE PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 40	39 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 60	57 B)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			96

1) PERFORMANCE INDIVIDUALE		
	MAX	Punteggio
CAPACITA' MANAGERIALI	15	15
PROFESSIONALITA'	15	15
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	10	9
TOTALE		39 A)

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
PARAMETRI	Peso	Giudizio	Voto	Punteggio
Miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'amministrazione in termini di efficienza efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della collettività	50%	Ottimo	10	50
Risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione	50%	Distinto	9	45
TOTALE				95

<b>Totale rapportato a 60</b>	<b>57 B)</b>
-------------------------------	--------------

Vernole, 18/09/2019

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis

*Anna De Gaetanis*

## VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Anno 2016

**RESPONSABILE:** Dott. ssa Anna Rita Murciano

**SERVIZIO:** Amministrativo - Contabile

AREE PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 40	38 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 60	51 B)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			89

1) PERFORMANCE INDIVIDUALE		
	MAX	Punteggio
CAPACITA' MANAGERIALI	15	14
PROFESSIONALITA'	15	15
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	10	9
TOTALE		38 A)

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
PARAMETRI	Peso	Giudizio	Voto	Punteggio
Miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza, di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'amministrazione in termini di efficienza efficacia ed economicità, di soddisfazione dei bisogni della collettività	50%	distinto	9	45
Risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione	50%	buono	8	40
TOTALE				85

Totale rapportato a 60	51 B)
------------------------	-------

Vernole, 18/09/2019

Il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Anna De Gaetanis

*Anna De Gaetanis*