

**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 2019**

Il Nucleo di Valutazione

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	3
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
3.1. Performance Organizzativa	4
3.2. Performance Individuale	5
3.3 Competenze professionali (capacità manageriali espresse).....	5
4. Situazione generale	7
5. PERFORMANCE.....	8
5.1. Segretario.....	8
5.2. Posizioni organizzative	8
5.3. Dipendenti	8
6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	9
6.1. Area Ufficio Tecnico	9
6.2. Area Amministrativo - Contabile	11
7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI.....	12
ALLEGATO A	13
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	13

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 un nuovo regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della Performance con deliberazione di G.C. n. 96/2019,

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;
- 5) I cittadini.

Il metodo di valutazione della performance per il Comune di Caprarica, per l'anno 2019 si basa sulla valutazione:

- 1) Della performance organizzativa;
- 2) Della performance individuale;
- 3) Competenze professionali

Il Nucleo di valutazione (ovvero l'OIV) valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) nella misura massima di 45 punti per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto degli indicatori riferiti allo svolgimento delle attività, nonché del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore;
- b) nella misura massima di 30 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati;
- c) nella misura massima di 25 punti per i comportamenti organizzativi;

3.1. Performance Organizzativa

La Performance organizzativa è valutata in funzione:

1. al grado di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al Consiglio Comunale al momento dell'insediamento, ed evidenziati nel DUP (Documento unico di programmazione) al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza e corrispondenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, nonché dell'apporto individuale dei responsabili dei servizi al loro raggiungimento, con specifico riferimento agli obiettivi assegnati a tutti i responsabili dei servizi. Si terrà conto delle indagini di customer satisfacion. Max. 15 punti;
2. degli obiettivi di miglioramento della gestione attraverso l'analisi, l'individuazione e la soluzione di problemi operativi. Si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e

migliorative di problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate di contesto, le relative complessità ed i limiti dimensionali della struttura organizzativa. Max 15 punti;

3. della capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro e alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi. Max 15 punti;

Alla performance organizzativa è assegnato un punteggio massimo di 45 punti.

3.2. Performance Individuale

La performance individuale è valutata in funzione del grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento. Gli obiettivi sono assegnati dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance. Essi vengono, con il concorso delle proposte dei responsabili dei servizi, corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori di misurazione del grado di conseguimento dei risultati attesi, nonché da specifici indici di ponderazione

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola nel seguente modo:

1. Fino a 10 punti quando l'obiettivo non è stato raggiunto
2. Tra 11 e 20 punti quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
3. Tra 21 e 30 punti quando l'obiettivo è stato raggiunto

Alla performance individuale è assegnato un punteggio massimo di 30 punti.

3.3 Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Per competenze professionali si intende la capacità del titolare di posizione organizzativa di:

1. incidere sulle attività e sul funzionamento della area organizzativa direttamente gestita, anche in rapporto al funzionamento ed andamento della struttura dell'Ente complessivamente intesa;
2. di orientarne l'azione ai risultati attesi (anche in termini di trasparenza, efficienza, efficacia ed economicità), nell'ambito di un sistema di misurazione del grado di corrispondenza tra obiettivi assegnati e risultati conseguiti sia a livello di singola area che a livello di sistema complessivo.

Essa si misura avendo riguardo di concreti atti e funzioni.

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola in:

1 Rispetto dei termini e sensibilità alle scadenze. Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'amministrazione sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti. (Fino a 5 punti)

2 Interazione con gli organi di indirizzo politico. Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di attuare efficacemente e in tempi ragionevoli i programmi, le direttive e le disposizioni emanate dagli organi di indirizzo in conformità alle norme di legge, statutarie e regolamentari dell'Ente. (Fino a 5 punti)

3 Collaborazione. Capacità di stabilire un clima di collaborazione attiva, in particolare con i colleghi e con il personale per raggiungere gli obiettivi "di sistema dell'ente. (Fino a 5 punti)

4 Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza. (Fino a 5 punti)

5 Attenzione alla qualità. Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito (fino a 5 punti)

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione dei comportamenti organizzativi è di 25 punti.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola nel seguente modo:

- Da 0 a 5 punti sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- Da 6 a 10 sono stati manifestati comportamenti organizzativi mediocri;
- Da 11 a 15 sono stati manifestati comportamenti organizzativi sufficienti;
- Da 16 a 20 punti sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- Da 21 a 25 punti sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale

Il punteggio totale massimo da attribuire alle posizioni organizzative è pari a 100 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 nelle proprie relazioni e dei colloqui con il segretario.

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.

Per questo come risulta dai documenti di programmazione (DUP) l'Ente ha adottato una nuova riorganizzazione delle risorse umane allo scopo di potenziare gli uffici.

Il Comune di Caprarica, con riferimento al 2019, è strutturato in due settori organizzativi, area amministrativa-contabile ed area tecnica e tecnico-manutentiva. Con deliberazione di G.C. n. 148 del 17/12/2019 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente, dividendola in 4 settori.

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. Segretario

La valutazione del Segretario è effettuata direttamente da parte del sindaco.

5.2. Posizioni organizzative

La valutazione delle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione e si basa sulla valutazione della performance individuale, organizzativa e capacità manageriali. Si è partiti dalle schede di autovalutazione dei responsabili uditi gli stessi ed il segretario comunale.

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. Area Ufficio Tecnico

A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un buon grado di analisi e risoluzione dei problemi e una buona capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Si riscontra un'elevata dedizione al lavoro ed immedesimazione con le problematiche dell'Ente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2019 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 5 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 97 del 30/07/2019. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Affidamento e avvio lavori ristrutturazione, riqualificazione e completamento campo sportivo comunale.

L'obiettivo assegnato prevede l'affidamento e l'avvio dei lavori entro il 31.12.2019.

In merito il responsabile comunica che l'affidamento dei lavori è avvenuto con la determina di aggiudicazione definitiva n. 531 del 17.09.2019 alla ditta WORK APPALTI S.R.L. e l'inizio dei lavori è avvenuto il 17.09.2019 come da verbale di consegna dei lavori redatto dal D.L. Arch. Alessandro Lomonaco.

2) Manutenzione straordinaria e recupero funzionale del blocco dei servizi del campo sportivo

L'obiettivo assegnato prevedeva l'affidamento e l'avvio dei lavori entro il 31.12.2019.

In merito il responsabile comunica che l'affidamento dei lavori è avvenuto con la determina di aggiudicazione definitiva n. 553 del 27.09.2019 alla ditta ATI S. & G. COSTRUZIONI S.R.L. - ASTI ENGINEERING SRL e l'inizio dei lavori è avvenuto il 2.12.2019 come da verbale di consegna dei lavori redatto dal D.L. Ing. Giorgio Antonucci.

3) Affidamento gestione compostiera

L'obiettivo prevedeva la Pubblicazione dell'affidamento della gestione della compostiera entro il 31.08.2019.

Sull'argomento in oggetto il responsabile comunica l'obiettivo non risulta raggiunto per cause impreviste ed imprevedibili. Nello specifico a seguito di richiesta di allaccio della fornitura elettrica, la società Enel distribuzione SpA ha comunicato che nel recapito finale delle acque meteoriche, dove è ubicata, non vi era disponibilità di energia elettrica della

potenza necessaria al funzionamento della stessa e che occorre procedere alla realizzazione di una cabina elettrica ad hoc.

Si è quindi provveduto all'avvio dell'iter amministrativo propedeutico alla realizzazione della cabina elettrica la cui progettazione della infrastruttura è stata approvata con delibera di G.C. n. 12 del 13.02.2020 sulla base delle specifiche tecniche trasmesse da Enel Distribuzione il 5.12.2019.

4) Affidamento e avvio realizzazione struttura sociale polifunzionale per anziani

L'obiettivo assegnato prevedeva l'affidamento e l'avvio dei lavori entro il 31.12.2019.

In merito all'obiettivo assegnato il responsabile precisa che il disciplinare di incarico inerente i rapporti tra Regione Puglia e Comune di Caprarica di Lecce è stato sottoscritto in data 31.07.2019 per cui, per il raggiungimento dell'obiettivo, risultavano assegnati solo 4 mesi escludendo il periodo feriale estivo.

L'elaborazione della procedura di gara per l'individuazione dei migliori criteri di selezione dell'aggiudicatario con la migliore offerta tecnica ha comportato tempi lunghi in considerazione che l'edificio da realizzare presenta una struttura portante in legno. L'avvio della procedura di gara mediante procedura aperta è quindi avvenuto con determinazione a contrarre n. 661 del 25.11.2019. La procedura di gara non poteva pertanto concludersi con l'affidamento dei lavori nei termini assegnati in quanto non potevano essere rispettati i tempi minimi previsti dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici.

5) Avvio realizzazione cappella comunale

L'obiettivo assegnato prevedeva l'affidamento della direzione dei lavori, collaudo e inizio dei lavori entro il 31.12.2019.

Il responsabile, in merito all'obiettivo assegnato, comunica che l'affidamento della direzione dei lavori è avvenuto con determina dirigenziale n. 633 del 7.11.2019 all'Ing. Daniela Giannone e l'inizio dei lavori di cui trattasi è avvenuto il 14.11.2019 come da verbale di consegna dei lavori redatto dal D.L. suddetto.

L'incarico di collaudo statico risulta affidato con determina dirigenziale n. 640 del 12.11.2019.

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale in grado di incidere sul funzionamento del Settore assegnato e del sistema organizzativo nel suo complesso.

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

6.2. Area Amministrativo - Contabile

Per in Comune di Caprarica il responsabile del settore amministrativo è il Sindaco. Per questo non si procederà alla valutazione della performance organizzativa e comportamenti professionali poiché non di competenza del NIV.

Si procederà invece alla valutazione della performance individuale solo ed esclusivamente perché la valutazione dei risultati è utile ai fini della performance dei dipendenti. Tuttavia tale valutazione non ha alcun valore nei confronti del soggetto che attualmente ricopra la funzione di responsabile.

B) Performance individuale

Per l'anno 2019 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, deliberazione di G.C. n. 97 del 30/07/2019. 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 e riscossione dei tributi comunali IMU, TARI, TASI, ICP e Pubbliche affissioni, COSAP/TOSAP, ecc.

L'obiettivo si intende raggiunto se entro il 31/12/2019 si sarà pubblicato il bando ed affidato il servizio.

Il responsabile comunica che è stato prorogato il servizio ed indetto la procedura per un nuovo affidamento.

2) Servizio di refezione scolastica

L'obiettivo si intende raggiunto se entro il 31/12/2019 si sarà pubblicato il bando ed affidato il servizio.

Il responsabile comunica che è stato prorogato il servizio ed indetto la procedura per un nuovo affidamento.

3) Servizio trasporto scolastico

L'obiettivo si intende raggiunto se entro il 31/12/2019 si sarà pubblicato il bando ed affidato il servizio. Il servizio è stato prorogato

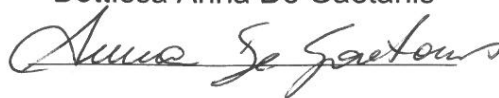
Per il punteggio attribuito alla performance si rimanda alla scheda di valutazione delle posizioni organizzative (Allegati).

7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

Si suggerisce, soprattutto con riferimento al settore amministrativo, una maggiore qualità nella definizione degli obiettivi futuri, obiettivi misurabili in modo oggettivo e di predisporre, con scadenza annuale. Si segnala di porre una maggiore attenzione alle pubblicazioni dei vari atti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Vernole, 01/06/2021

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis



ALLEGATO A
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO

ANNO 2019

RESPONSABILE: Geom. Renato Innocente

AREA: Ufficio Tecnico

Punteggio assegnato 99

	PERFORMANCE	MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45 A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29 B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Valutazione della Performance Organizzativa	Punteggio max	Punteggio attribuito
Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici	15	15
Obiettivi di miglioramento della gestione attraverso l'analisi, l'individuazione e la soluzione di problemi operativi	15	15
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione promuovendo la qualità del servizio	15	15
TOTALE	45	45 A)

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	10	10
OBIETTIVO N.2	10	10
OBIETTIVO N.3	10	9
OBIETTIVO N.4	10	9
OBIETTIVO N.5	10	10
TOTALE	50	48

Totale rapportato a 30/100 = 29 B)

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		
Valutazione dei Comportamenti Organizzativi	Punteggio max	Punteggio conseguito
Rispetto dei termini e delle scadenze	5	5
Interazione con gli organi di indirizzo politico	5	5
Collaborazione	5	5
Decisionalità	5	5
Attenzione alla qualità	5	5
TOTALE	25	25 C)

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO
ANNO 2019**

RESPONSABILE: Sindaco

AREA: Amministrativo - Contabile

Punteggio assegnato 26

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO	
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	non valutabile	A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	26	B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	non valutabile	C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	26	

PERFORMANCE INDIVIDUALE		
Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	10	10
OBIETTIVO N.2	10	8
OBIETTIVO N.3	10	8
TOTALE	30	26

Totale rapportato a 30/100 = **26** B)

Si ribadisce che la valutazione della performance individuale dell'area amministrativo – contabile è stata fatta esclusivamente per la ricaduta che la stessa ha sui dipendenti, non ha alcun valore nei confronti del responsabile dell'area.

Il Nucleo di Valutazione
Dott.ssa Anna De Gaetanis

