



UNIONE DEI COMUNI
TERRE DI ACAYA E DI ROCA

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 2023

Il Nucleo di Valutazione

SOMMARIO	
1. PREMESSA.....	3
2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	4
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	5
3.1. Performance Organizzativa.....	5
3.2. Performance Individuale	6
3.3 Competenze professionali (capacità manageriali espresse).....	7
4. Situazione generale.....	8
5. PERFORMANCE	8
5.1. Segretario	8
5.2. Posizioni organizzative.....	8
5.3. Dipendenti	9
6. PERFORMANCE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	9
6.1. Area Amministrativo - Contabile	9
6.2. a) Affari Generali, Servizi Sociale e Demografici (dott.ssa Carluccio Valentina dal 01/01/2023 al 15/05/2023).....	11
6.2. b) Affari Generali, Servizi Sociale e Demografici (dott.ssa Cosima Carbone dal 16/05/2023 al 31/12/2023).....	12
6.3 Urbanistica, Edilizia Privata e SUAP.....	13
6.4. Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente.....	16
6.5. Servizio Polizia Locale.....	18
7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI	22
ALLEGATO A.....	23
SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	24

1. 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.

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.

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. Ai sensi del suddetto regolamento la relazione sulla performance sulle posizioni organizzative è proposta dal Nucleo di Valutazione sulla base della documentazione relativa alle attività svolte e risultati ottenuti da ogni singolo responsabile.

L'obiettivo della relazione è quella di portare a conoscenza all'interno ed esterno dell'Ente del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, dell'organizzazione delle singole unità e del grado di soddisfazione da parte dei cittadini.

2. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si articola in:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere (Piano degli obiettivi/Piano della performance);
- Collegamento tra obiettivi e risorse necessarie al loro raggiungimento;
- Monitoraggio dello stato degli obiettivi ed eventuali correzioni;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo di sistemi premiali secondo sistemi di valorizzazione del merito;
- 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 2023 si basa sulla valutazione:

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

Nel 2023 il Piano della Performance è integrato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023

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.

L'Ente con deliberazione di G.C. n. 113 del 23/12/2020 ha modificato l'articolazione organizzativa e definito la nuova dotazione organica. Nella determinazione sono state previste 4 aree organizzative:

- Area 1 Amministrativa-contabile;
- Area 2 Affari generali, Servizi sociali e demografici
- Area 3 Urbanistica, edilizia e Suap
- Area 4 Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente.

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.



A) Performance organizzativa.

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, innovatività, capacità di risoluzione dei problemi e leadership. Margini di miglioramento si possono avere in materia di innovatività del servizio e pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente relativamente alle sezioni di competenza (D.lgs. 33/2013 e Sezione Anticorruzione del presente PIAO 2023-2025 (All. 3 PIAO trasparenza) in materia di pubblicazioni obbligatorie.

Risultato atteso: Aggiornamento continuo delle pubblicazioni obbligatorie all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il responsabile allega apposite tabelle delle pubblicazioni effettuate nella sezione Amministrazione Trasparente, da cui si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

2) Riduzione dei tempi di pagamento: Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture del settore al fine di migliorare i tempi medi di pagamento dell'Ente ed evitare l'applicazione delle sanzioni previste (Legge n. 145 del 2018), come modificata dall'art. 9 comma 2 del D.L. 6.11.2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L 233/2021.

Risultato atteso: Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro

30 gg previsti dalla legge).

Il responsabile nella propria relazione evidenzia che dalla comunicazione dello Stock del debito effettuata il 30/01/2024 ai sensi della normativa vigente alla piattaforma per la certificazione dei debiti commerciali e allegata al rendiconto della gestione 2023 approvato con Delibera di C.C. n. 12 del 14/05/2024 si evince la riduzione dei tempi medi di pagamento che ha permesso all'Ente, in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026 di ridurre a zero l'accantonamento per il Fondo di Garanzia dei debiti commerciali relativo all'anno 2024. Dalla Delibera di G.C. n. 14 del 02/02/2024 si riscontrano:

- indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: 25,79%;
- indicatore di tempestività dei pagamenti: 17;
- indicatore di ritardo annuale dei pagamenti: - 15.

Da tali documenti si evince che **l'obiettivo è stato raggiunto al 100%**.

3) Bandi PNRR transizione digitale

Risultato atteso: Affidamento servizio P.N.R.R. M1.C.111.2 Abilitazione al cloud per le pa locali. affidamento del servizio di supporto per l'attivazione e integrazione con i sistemi gestionali. - p.n.r.r. m1.c1.i1.4.1 affidamento fornitura sito web istituzionale e sportello digitale del cittadino. - **Affidamento servizio** P.N.R.R. M1.C.111.4 Piattaforma notifiche digitali. affidamento del servizio di supporto per l'attivazione e integrazione con i sistemi gestionali.

Il responsabile nella relazione sottolinea che l'obiettivo è stato raggiunto nel seguente modo: Con determina n. 51 del 08/02/2023 ad oggetto: P.N.R.R. M1.C.111.4 Esperienza del cittadino. affidamento fornitura sito web istituzionale e sportello digitale del cittadino cup. c41f22000510006 cig. 964524217f determina di aggiudicazione;

Con determina n. 149 del 22/03/2023 ad oggetto P.N.R.R. M1.C.111.4 Piattaforma notifiche digitali. affidamento del servizio di supporto per l'attivazione e integrazione con i sistemi gestionali. cup. c41f22003280006 cig. 97274734a9- determina di aggiudicazione.

Con determina n. 314 del 23/05/2023 ad oggetto: P.N.R.R. M1.C.111.2 Abilitazione al cloud per le pa locali. affidamento del servizio di supporto per l'attivazione e integrazione con i sistemi gestionali. cup. c41c22000420006. cig 98418729b2 determina di aggiudicazione.

Da quanto esposto **l'obiettivo si considera raggiunto al 100%**

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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

Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un ottimo grado di analisi e risoluzione dei problemi e un'ottima capacità di rispettare e far rispettare le regole. Margini di miglioramento si possono avere in materia di innovatività del servizio e pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

A) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente relativamente alle sezioni di competenza (D.lgs. 33/2013 e Sezione Anticorruzione del presente PIAO 2023-2025 (All. 3 PIAO trasparenza) in materia di pubblicazioni obbligatorie.

Risultato atteso: Aggiornamento continuo delle pubblicazioni obbligatorie all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il responsabile allega apposite tabelle delle pubblicazioni effettuate nella sezione Amministrazione Trasparente, da cui si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

2) Riduzione dei tempi di pagamento: Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture del settore al fine di migliorare i tempi medi di pagamento dell'Ente ed evitare l'applicazione delle sanzioni previste (Legge n. 145 del 2018), come modificata dall'art. 9 comma 2 del D.L. 6.11.2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L 233/2021.

Risultato atteso: Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro 30 gg previsti dalla legge).

Il responsabile nella propria relazione evidenzia che dalla comunicazione dello Stock del debito effettuata il 30/01/2024 ai sensi della normativa vigente alla piattaforma per la certificazione dei debiti commerciali e allegata al rendiconto della gestione 2023 approvato con Delibera di C.C. n. 12 del 14/05/2024 si evince la riduzione dei tempi medi di pagamento che ha permesso all'Ente, in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026 di ridurre a zero l'accantonamento per il Fondo di Garanzia dei debiti commerciali relativo all'anno 2024. Dalla Delibera di G.C. n. 14 del 02/02/2024 si

riscontrano:

- indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: 25,79%;
- indicatore di tempestività dei pagamenti: 17;
- indicatore di ritardo annuale dei pagamenti: - 15.

Da tali documenti si evince che **l'obiettivo è stato raggiunto al 100%**.

3) Affidamento mensa sociale

Risultato atteso: Affidamento del servizio mensa sociale.

Dalla relazione redatta dalla Responsabile e dai successivi documenti inviati con mail in data 20.05.2025, l'obiettivo si può considerare raggiunto al 100%, in quanto, con determinazione del Registro Generale n. 939 del 29/12/2023 e n. 218 del 29.12.2023 del Registro di Settore, si è disposto di affidare il Servizio di Mensa Sociale in favore di persone in condizioni di vulnerabilità sociale al Raggruppamento Temporaneo d'Impresa – ATI (Associazione Temporanea di Impresa) costituita a mezzo atto notarile n. di repertorio 30591 Registrato a Lecce il 22/11/2023 al n. 29663 Sez. 1T.

L'obiettivo pertanto è raggiunto al 100%

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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



A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un ottimo grado di analisi e risoluzione dei problemi e un'ottima capacità di rispettare e far rispettare le regole. Margini di miglioramento si possono avere in materia di innovatività del servizio e pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente relativamente alle

sezioni di competenza (D.lgs. 33/2013 e Sezione Anticorruzione del presente PIAO 2023-2025 (All. 3 PIAO trasparenza) in materia di pubblicazioni obbligatorie.

Risultato atteso: Aggiornamento continuo delle pubblicazioni obbligatorie all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il responsabile allega apposite tabelle delle pubblicazioni effettuate nella sezione Amministrazione Trasparente, da cui si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

2) Riduzione dei tempi di pagamento: Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture del settore al fine di migliorare i tempi medi di pagamento dell'Ente ed evitare l'applicazione delle sanzioni previste (Legge n. 145 del 2018), come modificata dall'art. 9 comma 2 del D.L. 6.11.2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L 233/2021.

Risultato atteso: Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro 30 gg previsti dalla legge).

Il responsabile nella propria relazione evidenzia che dalla comunicazione dello Stock del debito effettuata il 30/01/2024 ai sensi della normativa vigente alla piattaforma per la certificazione dei debiti commerciali e allegata al rendiconto della gestione 2023 approvato con Delibera di C.C. n. 12 del 14/05/2024 si evince la riduzione dei tempi medi di pagamento che ha permesso all'Ente, in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026 di ridurre a zero l'accantonamento per il Fondo di Garanzia dei debiti commerciali relativo all'anno 2024. Dalla Delibera di G.C. n. 14 del 02/02/2024 si riscontrano:

- indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: 25,79%;
- indicatore di tempestività dei pagamenti: 17;
- indicatore di ritardo annuale dei pagamenti: - 15.

Da tali documenti si evince che **l'obiettivo è stato raggiunto al 100%**.

3) Affidamento mensa sociale

Risultato atteso: Affidamento del servizio mensa sociale.

Dalla relazione redatta dalla Responsabile e dai successivi documenti inviati con mail in data 20.05.2025, l'obiettivo si può considerare raggiunto al 100%, in quanto, con determinazione del Registro Generale n. 939 del 29/12/2023 e n. 218 del 29.12.2023 del Registro di Settore, si è disposto di affidare il Servizio di Mensa Sociale in favore di persone in condizioni di vulnerabilità sociale al Raggruppamento Temporaneo d'Impresa – ATI (Associazione Temporanea di Impresa) costituita a mezzo atto notarile n. di repertorio 30591 Registrato a Lecce il 22/11/2023 al n. 29663 Sez. 1T.

L'obiettivo pertanto è raggiunto al 100%

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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

A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, innovatività, capacità di risoluzione dei problemi e leadership. Margini di miglioramento si possono avere in materia di innovatività del servizio e pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente relativamente alle sezioni di competenza (D.lgs. 33/2013 e Sezione Anticorruzione del presente PIAO 2023-2025 (All. 3 PIAO trasparenza) in materia di pubblicazioni obbligatorie.

Risultato atteso: Aggiornamento continuo delle pubblicazioni obbligatorie all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il responsabile dichiara di aver regolarmente pubblicato i propri provvedimenti sul portale istituzionale del Comune di Caprarica di Lecce e nelle opportune sezioni, ai sensi del D.Lgs n.33/2013. Si precisa che relativamente al settore Urbanistica e SUAP, i provvedimenti principali consistono essenzialmente nel rilascio di titoli edilizi e di cui, l'obbligo di pubblicazione riguarda esclusivamente la comunicazione del rilascio dei permessi di costruire sull'Albo pretorio. L'avvenuta pubblicazione è reperibile, oltre che sulla piattaforma generale in uso all'Ente (Parsec), anche sulla piattaforma in uso all'ufficio tecnico (Gis Master), ove le pubblicazioni sono archiviate all'interno delle pratiche. Oltre ai Permessi di costruire, la scrivente ha redatto e pubblicato sull'Albo Pretorio, sulla Home Page del sito e sulla Sezione Amministrazione Trasparente i seguenti regolamenti:

- a. Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 DEL 09/05/2023 - Approvazione del Regolamento per l'Occupazione degli Spazi All'aperto Attrezzati (DEHORS);
- b. Deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 DEL 05/10/2023 - Regolamento comunale recante la disciplina per l'installazione di impianti fotovoltaici nel territorio di Caprarica di Lecce.

Approvazione

Il responsabile comunicava inoltre che i suddetti regolamenti comunali sono reperibili al seguente link: https://trasparenza.parsec326.it/en/widget/web/caprarica-di-lecce/provvedimenti-organi-indirizzo-politico/-/pubblicazionionline_WAR_pubblicazionionlineportlet

Da tanto si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

2) Approvazione Regolamento fotovoltaico.

Risultato atteso: Pubblicazione delibera di consiglio comunale di approvazione del regolamento fotovoltaico entro il 31/12/2023.

Il responsabile, nella propria relazione, precisava che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 05/10/2023 è stato approvato il Regolamento comunale per l'installazione di Impianti Fotovoltaici (R.I.F.) che composto da 14 articoli disciplina la modalità d'installazione di impianti per la produzione di energia attraverso le fonti rinnovabili quali pannelli per solare termico, pannelli fotovoltaici e superfici fotovoltaiche radianti, in considerazione della domanda d'impiego di energia da fonti rinnovabili e la predisposizione del territorio alla produzione e in ottemperanza alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 DEL 29/09/2023 avente atto di indirizzo, appunto la redazione del Regolamento in argomento.

Da tanto si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

3) Partecipazione all'Avviso sostegno regionale all'adeguamento del Pug al PPTR

Risultato atteso: Invio alla regione Puglia della documentazione richiesta nell'avviso pubblico entro il 31/12/2023.

Il responsabile nella sua relazione precisa che l'art. 2 c.9 della LR 20/2009 prevede che "I Comuni e le Province adeguano i propri piani urbanistici e territoriali alle previsioni del PPTR entro un anno dalla data della sua entrata in vigore assicurando la partecipazione degli organi ministeriali al procedimento medesimo nei modi stabiliti dallo stesso PPTR.

Con DGR n. 2135 del 19.11.2013 la Regione ha previsto un sostegno ai Comuni ai fini dell'attuazione del PPTR con particolare riguardo alle attività di adeguamento, aggiornamento e revisione previste dallo stesso.

Si premette che il Comune di Caprarica di Lecce con diversi provvedimenti ha avviato nell'anno 2022 la procedura di variante al PUG ancora in corso e su questo impulso ha manifestato la volontà di richiedere dei contributi regionali al fine di adeguare il PUG al PPTR, nell'ambito della procedura di revisione del PUG.

Con nota prot.n. 5553 del 14/09/2023 a firma del Sindaco e indirizzata al Servizio Paesaggio ha

trasmesso l'istanza di contributo a cui però non è seguita alcuna risposta da parte della Regione Puglia.

Con determina dirigenziale n. 143 del 10.10.2023 pubblicata sul BURP n. 94 del 19.10.2023 la Sezione

Tutela e Valorizzazione del Paesaggio ha approvato e indetto un nuovo avviso pubblico per la concessione ai Comuni di contributi per l'adeguamento dei PUG/PRG vigenti al PPTR ai sensi dell'art. 2 c.9 della LR 20/2009. A seguito di predetto avviso, la scrivente ha reiterato l'istanza in data 24/10/2023 mediante l'utilizzo della modulistica regionale prevista dal bando.

La Regione Puglia con determinazione n.00174 del 11/12/2023 del Registro della AOO 145 ha inserito il Comune di Caprarica di Lecce nell'elenco delle n. 38 istanze ammissibili, ma per ragioni di insufficienza di fondi ha finanziato solo n.8 Comuni e codesto Ente comunale non è stato ammesso, in questa fase, al finanziamento.

Da tanto si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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



A) Performance organizzativa

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un ottimo grado di attuazione dei programmi, un ottimo grado di analisi e risoluzione dei problemi e un'ottima capacità di rispettare e far rispettare le regole, le procedure ed i vincoli dell'organizzazione, promuovendo la qualità del servizio. Margini di miglioramento si possono avere in materia di pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente relativamente alle sezioni di competenza (D.lgs. 33/2013 e Sezione Anticorruzione del presente PIAO 2023-

2025 (All. 3 PIAO trasparenza) in materia di pubblicazioni obbligatorie.

Risultato atteso: Aggiornamento continuo delle pubblicazioni obbligatorie all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il responsabile, su richiesta di integrazione da parte del Nucleo di Valutazione, con relazione del 15 aprile 2025, dichiara: *"per quanto di competenza nel corso dell'anno 2023 si è provveduto a tutte le pubblicazioni di spettanza nella sezione suddetta raggiungendo completamente l'obiettivo assegnato."*

Da tanto si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

2) Riduzione dei tempi di pagamento: Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture del settore al fine di migliorare i tempi medi di pagamento dell'Ente ed evitare l'applicazione delle sanzioni previste (Legge n. 145 del 2018), come modificata dall'art. 9 comma 2 del D.L. 6.11.2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L 233/2021.

Risultato atteso: Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro 30 gg previsti dalla legge).

Il responsabile, su richiesta di integrazione da parte del Nucleo di Valutazione, con relazione del 15 aprile 2025, dichiara: *"L'obiettivo assegnato prevede la pubblicazione degli atti di liquidazione delle fatture entro 20 gg dalla ricezione in quanto propedeutici all'emissione del mandato di pagamento di competenza del Settore Economico/Finanziario.*

Dalla comunicazione dello stock del debito effettuata il 30/01/2024 ai sensi della normativa vigente alla piattaforma per la certificazione dei debiti commerciali e allegata al rendiconto della gestione 2023, approvato con delibera di C.C. n. 12 del 14/05/2024, si evince la riduzione dei tempi medi di pagamento che ha permesso all'Ente, in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026, di ridurre a zero l'accantonamento per il Fondo di garanzia dei debiti commerciali relativo all'anno 2024 (delibera di G.C. n.14 del 02/02/2024). Dalla stessa si evince:

- indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: 25,79%;

- indicatore di tempestività dei pagamenti: 17;

- indicatore di ritardo annuale dei pagamenti: -15"

Riportava di seguito lo screenshot della piattaforma di certificazione dei debiti commerciali del Comune di Caprarica di Lecce a conferma di quanto innanzi riportato.

Da tanto si evince il rispetto dell'obbligo al 31/12/2023 e dunque il **raggiungimento dell'obiettivo al 100%**.

3) Lavori per fognatura bianca

Risultato atteso: Pubblicazione bando per affidamento lavori relativi alla fognatura bianca di

via Lecce entro il 31/12/2023

Nella relazione il responsabile evidenzia che la pubblicazione del bando di cui trattasi è avvenuta in data 25.01.2024 come è verificabile dal seguente link <https://cuc.terrediacayaerooca.it/gare/dettaglio.php?codice=94>

Si fa presente che tale ritardo è dipeso dalla necessità di dover provvedere alla riapprovazione del progetto esecutivo da porre a base di gara.

Infatti il progetto esecutivo dell'intervento dell'importo complessivo di € 800.000,00 era stato approvato con delibera di G.C. n. 124 del 1.12.2023. In fase di predisposizione della determina a contrarre per l'affidamento dei lavori, il sottoscritto ha appurato che la soluzione prospettata su via Lecce non conteneva un livello di dettaglio adeguato in relazione alle reti dei sottoservizi già presenti nella suddetta via e tale mancata definizione avrebbe potuto portare all'iscrizione di riserve contabili da parte dell'aggiudicatario con potenziali maggiori oneri finanziari a carico dell'Ente. Con nota prot. n. 7736 del 27.12.2023 è stato chiesto al progettista di rielaborare il progetto di cui trattasi al fine di verificare la compatibilità della soluzione progettata su via Lecce. Il nuovo progetto esecutivo revisionato è stato quindi approvato con la delibera di G.C. n. 4 Del 19.01.2024 e quindi la pubblicazione del bando è avvenuta in ritardo per la suddetta causa non dipendente dal responsabile.

Si accolgono le giustificazioni del responsabile per cui in ogni caso **l'obiettivo si considera raggiunto al 100%**

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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

A) Performance individuale

Dalla valutazione dei documenti ed attività svolta risulta un'ottima performance individuale. Ottimo il livello di professionalità, innovatività, capacità di risoluzione dei problemi e leadership. Margini di miglioramento si possono avere in materia di innovatività del servizio e pubblicazioni in Amministrazione Trasparente.

B) Performance individuale

Per l'anno 2023 al Responsabile del Servizio sono stati assegnati n. 3 obiettivi strategici, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione

di Giunta Comunale n. 109 del 27/10/2023. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi è stato descritto dal responsabile nella propria relazione di autovalutazione. Gli stessi sono di seguito descritti:

1) Contenzioso. ricorsi cartelle esattoriali, opposizioni a sanzioni amministrative, rappresentanza dell'ente nelle richieste di risarcimento danno entro il 31/12/2023

Risultato atteso: l'obiettivo è individuato nella predisposizione di tutti gli atti preventivi, di attivazione e successivi finalizzati alla difesa, rappresentanza e tutela dell'ente in fase giudiziale e stragiudiziale, nonché alla riduzione del contenzioso in ordine agli atti del Settore Polizia Locale. Il responsabile nella propria relazione afferma che l'obbiettivo è stato raggiunto attraverso l'azzeramento del contenzioso, nonché delle richieste di annullamento in autotutela e/o scarico. Inoltre sono state predisposte le richieste di risarcimento danni a seguito di sinistro stradale e curata l'attività stragiudiziale degli stessi, con l'adozione degli atti di competenza.

Descrizione dell'attività realizzata:

Num. atti predisposti relativi al patrocinio legale:

- denuncia cautelativa ad "Adriateca srl" - sinistro Ingrosso Antonio del 09.10.2023;
- costituzione in mora sinistro stradale via Martano del 20.12.2023 - Angelina Verri/helvetia;
- costituzione in mora sinistro stradale del 05.11.2023 Piazza Vittoria – Allianz;
- N. 2 determina di affidamento e liquidazione per segnaletica danneggiata a seguito di sinistri stradale:

- determina N. 655 del 03/11/2023 Oggetto: Servizio di installazione di segnaletica stradale affidato con Determinazione n. 596 del 30/09/2023. LIQUIDAZIONE DI SPESA - CIG: Z043CA3D44
- determina N. 596 del 30/09/2023 Oggetto: Determina a contrarre per l'affidamento del servizio di installazione di segnaletica stradale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 50, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 36/2023. Procedura di valore inferiore a € 5.000,00. Impegno di spesa. CIG: Z043CA3D44.

Da quanto esposto si evince che il **risultato è stato raggiunto al 100%**.

2) Eventi E Manifestazioni Anno 2023, Atti Di Competenza E Collaborazione Con Altri Servizi/ Settori Dell'ente Predisposizione atti e provvedimenti necessari di competenza entro il 31/12/2023.

Risultato atteso: l'obiettivo è individuato nella predisposizione di tutti gli atti preventivi ai fini dell'organizzazione degli eventi e di tutte le manifestazioni organizzate nel territorio comunale

quali processioni, sfilate, parate, sagre e fiere che si svolgono nell'ambito del territorio comunale. Il responsabile nella propria relazione dichiara che l'obiettivo è stato raggiunto attraverso la realizzazione degli eventi nel rispetto della normativa vigente in collaborazione con il personale della Protezione civile e del Comando dei Carabinieri territorialmente competenti per territorio, nonché attraverso l'ausilio di Agenti in missione provenienti dal Comune di Lecce.

Descrizione dell'attività realizzata:

- Ordinanze di viabilità predisposte in occasione di eventi in particolare: Fiera Santa Lucia, Sagra Ulià Uliata, Presepe Vivente, Messe ed eventi religiosi, iniziative Actionaid del 01.10.23, Competizione Ciclistica "10° TROFEO MTB LA SERRA" per il giorno 22.10.2023, Processione San Nicola Protettore del 06/12/23, ordinanza Babbo Natale in Piazza di seguito indicate:
 - Ordinanza 34 del 31/07/2023 Eventi estivi in Piazza Vittoria in data 04 Agosto 2023;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 36 del 15/08/2023 Oggetto: Eventi vari- divieto di sosta e transito in Piazza Vittoria in data 16 e 19 agosto 2023– eventi estivi;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 37 del 01/09/2023 Oggetto: divieto di sosta e transito in Piazza Vittoria in data 08 e 10 settembre 2023 – eventi estivi;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 39 del 06/09/2023 Oggetto: divieto di transito e sosta in Largo S. Marco in occasione della Santa Messa i giorni 10 e 23 settembre 2023 e per il giorno 12 settembre dall'angolo tra via Cisterna vecchia e la via vecchia per Martignano presso la Chiesa di Santa Maria dalle ore 17.00 alle ore 20.30. – evento religioso;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 41 del 13/09/2023 Oggetto: celebrazioni in onore di San Pio da Pietrelcina in data 20 e 23 settembre 2023 – divieto di transito – evento religioso;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 42 del 14/09/2023 Oggetto: Eventi in Piazza Vittoria - divieto di sosta e transito in data 15 - 16 e 17 Settembre 2023 dalle ore 18.00 alle ore 01.00 del giorno successivo all'evento – eventi estivi;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 45 del 25/09/2023 Oggetto: Eventi in Piazza Vittoria - divieto di sosta e transito in data 29 e 30 settembre, nonché 1 ottobre 2023 dalle ore 18.00 alle ore 01.00 del giorno successivo all'evento - eventi estivi;
 - Ordinanze Dirigenziali N. 46 del 28/09/2023 Oggetto: Temporaneo divieto di transito e di sosta per consentire lo svolgimento di discipline sportive e animazione per bambini organizzate dall'ACT!ONAIID in data 01/10/2023.
 - Ordinanze Dirigenziali N. 48 del 20/10/2023 Oggetto: Temporaneo divieto di transito e di sosta veicolare in occasione della Competizione Ciclistica "10° TROFEO MTB LA SERRA" per il giorno Domenica 22 Ottobre 2023.
 - Ordinanze Dirigenziali N. 53 del 16/11/2023 Oggetto: Processione Sant'Oronzo dell'Uragano in data 23 novembre 2023 dalle ore 12.00 alle ore 13.00 – divieto di sosta, fermata e di transito-evento religioso;

- Ordinanze Dirigenziali N. 55 del 27/11/2023 Oggetto: Processione di S. Nicola Protettore in data 06 dicembre 2023 dalle ore 17.00 alle ore 19.00 – divieto di transito.
- Ordinanze Dirigenziali N. 57 del 12/12/2023 Oggetto: – Processione Santa Lucia in data 17 dicembre 2023 dalle ore 17.00 alle ore 19.00 – divieto di transito
- Ordinanze Dirigenziali N. 58 del 13/12/2023 Oggetto: Temporaneo divieto di transito e divieto di sosta veicolare in occasione della fiera mercato di SANTA LUCIA il giorno 17 dicembre 2023,
- Ordinanze Dirigenziali N. 59 del 20/12/2023 Oggetto: ordinanza per la disciplina del traffico veicolare in occasione della manifestazione denominata “IL PRESEPE VIVENTE” X edizione: 25-26 e 30 dicembre 2023 e 1-6 e 7 gennaio 2024;
- Ordinanze Dirigenziali N. 60 del 20/12/2023 Oggetto: Eventi Natalizi in Piazza Vittoria -"BABBO NATALE"- divieto di sosta e transito in data 24 dicembre 2023 dalle ore 15.00 alle ore 19.00.;
- n. 1 richiesta ausilio carabinieri per contrasto abusivismo commerciale in occasione della Fiera di Santa Lucia;
- n.1 determina N. 791 del 14/12/2023 Oggetto: Impegno di spesa n. 4 unità di agenti di Polizia Locale per l'espletamento incarico esterno – occasionale - organizzazione Fiera di Santa Lucia in data 17.12.2023 – ex art. 53 Dlgs 165/2001 - Determina per ausilio agenti di PL dal comando di Polizia Locale di Lecce,
- trasmissione art.18 TULPS alla Questura di Lecce;
- redazione del piano di Safety e Security e algoritmo di Maurer in occasione della Fiera di Santa Lucia;

Da quanto esposto si evince che **il risultato è stato raggiunto al 100%**.

3) ABUSIVISMO Edilizio E COMMERCIALE - CONTROLLO Del TERRITORIO Predisposizione atti e provvedimenti necessari di competenza 100% in base alle segnalazioni entro 31/12/2023.

Risultato atteso: l'obiettivo è individuato nella predisposizione di tutti gli atti preventivi ai fini del controllo sul territorio al fine di scongiurare qualsivoglia fenomeno di abusivismo edilizio e commerciale nell'abitato urbano e rurale.

Il responsabile nella propria relazione dichiara che l'obiettivo è raggiunto attraverso il costante controllo del territorio di intesa con i settori SUAP e Urbanistica. A tal proposito venivano effettuati sopralluoghi al fine di constatare la regolarità del rispetto delle prescrizioni impartite dall'ufficio SUAP in ordine ai permessi a costruire ed a scongiurare al fenomeno dell'abusivismo edilizio. Venivano altresì poste in essere attività di pattugliamento nel corso degli eventi al fine di scongiurare il fenomeno dell'abusivismo commerciale; particolare attenzione è stata posta sul

fenomeno dell'abusivismo commerciale e alla vendita di merce contraffatta. L'obiettivo è stato raggiunto attraverso il costante e quotidiano controllo del territorio anche appiedato, di modo che si potesse osservare in maniera capillare il territorio, in costante collaborazione con il Comando dei Carabinieri della stazione di Calimera territorialmente competente.

Da quanto esposto si evince che **l'obiettivo è stato raggiunto al 100%**

C) Competenze professionali (capacità manageriali espresse)

Si riscontra un'ottima competenza professionale.

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

7. CONCLUSIONI E SUGGERIMENTI

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

Lecce, 28/05/2025

Il Nucleo di Valutazione

ALLEGATO A

SCHEDE DI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO ANNO

2023



PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45 A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33 B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99,33

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)

Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	90	88

Totale rapportato a 30/100 = 29,33 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

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99,33

A)

B)

C)

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)

Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	90	88

Totale rapportato a 30/100 = 29,33 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

PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45 A)
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33 B)
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99,33

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)

Valutazione della Performance individuale	Punteggio max	Punteggio conseguito
OBIETTIVO N.1	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	90	88

Totale rapportato a 30/100 =29,33 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
Decisionalita'	5	5
Attenzione alla qualita'	5	5
TOTALE	25	45 C)

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO ANNO

2023



PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99,33

A)
B)
C)

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	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	60	88

Totale rapportato a 30/100 = 29,33 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
Decisionalita'	5	5
Attenzione alla qualita'	5	5
TOTALE	25	25

C)

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO ANNO

2023



PERFORMANCE		MAX	PUNTEGGIO
1)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45
2)	PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33
3)	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO		100	99,33

A)

B)

C)

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	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	90	88

Totale rapportato a 30/100 = **29,33** **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
Decisionalita'	5	5
Attenzione alla qualita'	5	5
TOTALE	25	5

C)

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI RESPONSABILE DI SETTORE/SERVIZIO

ANNO 2023

Punteggio assegnato 99,33

PERFORMANCE	MAX	PUNTEGGIO
1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	punti 45	45
2) PERFORMANCE INDIVIDUALE	punti 30	29,33
3) COMPETENZE ORGANIZZATIVE	punti 25	25
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO	100	99,33

A)

B)

C)

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	30	28
OBIETTIVO N.2	30	30
OBIETTIVO N.3	30	30
TOTALE	90	88

Totale rapportato a 30/100 = 29,33 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