



UNIONE DEI COMUNI  
TERRE DI ACAYA E DI ROCA

COMUNE DI MELENDUGNO

COMUNE DI CASTRI' DI LECCE

COMUNE DI VERNOLE

COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Prot. N. ....

Melendugno, 20 luglio 2016

**Att.ne: Sindaco**  
**Comune di Melendugno**  
**SEDE**

**Segretario Generale**  
**Comune di Melendugno**  
**SEDE**

**Responsabili dei Servizi**  
**Comune di Melendugno**  
**SEDE**

**e p.c.: Assessore al Personale**  
**Comune di Melendugno**  
**SEDE**

**Oggetto: Trasmissione Relazione sulla Performance – annualità 2015.**

Si trasmette, in allegato alla presente, la *Relazione sulla Performance* relativa all'annualità 2015 per la successiva approvazione mediante deliberazione da parte della Giunta Comunale.

Tale documento, che si compone della Relazione in senso stretto e degli Allegati (schede di valutazione del Segretario, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti afferenti ai quattro Servizi), è il risultato del lavoro di Valutazione complessiva della "componente personale" operante nei diversi uffici del Comune di Melendugno. Esso fornisce inoltre, alcune analisi sullo stato di benessere organizzativo dell'Ente e delle proposte di miglioramento per il futuro.

La Relazione andrà, in seguito, pubblicata sul sito web del Comune di Melendugno nella sezione "*Amministrazione Trasparente → Performance → Relazione sulla performance*".

E' auspicabile la più ampia divulgazione della Relazione, sia all'interno (negli Uffici e ai componenti del Consiglio Comunale) sia all'esterno.

Si rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario nonché nell'eventualità di un'illustrazione della Relazione in seno agli Organismi dell'Ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai cittadini in incontri pubblici (art. 30 del Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi).

Cordiali saluti.

*Il Nucleo di Valutazione*

**Dott. Carlo Poti**



UNIONE DEI COMUNI  
TERRE DI ACAYA E DI ROCA

COMUNE DI MELENDUGNO

COMUNE DI CASTRI' DI LECCE

COMUNE DI VERNOLE

COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE

*NUCLEO DI VALUTAZIONE*

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

*Comune di Melendugno*

Annualità 2015

*Il Nucleo di Valutazione*

**Dott. Carlo Potì**

## Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. OGGETTO E FINALITÀ.....	3
3. METODOLOGIA.....	4
3.1. Valutazione del Segretario Generale.....	4
3.2. Valutazione delle Posizioni Organizzative .....	5
3.3. Valutazione dei singoli dipendenti .....	6
4. IL CONTESTO ESTERNO.....	7
5. LA PERFORMANCE DELL'ENTE.....	7
5.1. Situazione generale .....	8
5.2. Performance del Segretario Generale.....	9
5.3. Performance delle Posizioni Organizzative .....	9
5.3.1. Servizio Amministrazione generale .....	10
5.3.2. Servizio Affari economici e finanziari .....	10
5.3.3. Servizio Polizia Municipale .....	11
5.3.4. Servizio Lavori pubblici, Assetto del territorio, Ambiente.....	12
5.4. Performance dei singoli dipendenti .....	12
6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO .....	12
ALLEGATI.....	16



## 1. INTRODUZIONE

Uno dei documenti fondamentali elaborati annualmente dal Nucleo di Valutazione è la *Relazione sulla Performance*.

*Si fa presente che, per ragioni legate alla precipua volontà di contribuire concretamente, con piccole ma importanti sollecitazioni, al miglioramento nell'ambito organizzativo-gestionale, anche per questa annualità si è scelto di non adottare schemi e modelli preimpostati ma di scrivere e costruire il presente documento nella sua totalità, nella speranza che ne venga accolto lo spirito e che, mediante adeguata diffusione e approfondimento dei contenuti ai vari livelli (intero Consiglio Comunale e Giunta, Responsabili e dipendenti dei vari uffici, cittadini, associazioni di categoria, ecc.), possa avvenire un coinvolgimento mirato a realizzare tali finalità.*

Il Nucleo di Valutazione attualmente in carica ha elaborato tale Relazione per le annualità 2013 e 2014. In questa sede, apportando modifiche, integrazioni e aggiornamenti, nel segno della continuità, presenta il documento relativo all'annualità 2015.

Si coglie in questa sede l'occasione, inoltre, per formulare, insieme alle operazioni di valutazione delle performance, alcune proposte di miglioramento dal punto di vista organizzativo (paragrafo 6) e per portare all'attenzione dei decisori e dei portatori di interesse alcuni aspetti importanti rilevati (paragrafo 5).

## 2. OGGETTO E FINALITÀ

La *Relazione sulla Performance* è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed assegnati mediante il Piano degli Obiettivi. Essa è prevista dal D.Lgs. N. 150/2009 e dal Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi.

Tale documento è redatto a conclusione del *Ciclo di gestione della performance* ed ha la *finalità*, in una logica di *accountability*, di "rendere conto" e comunicare verso l'interno dell'Ente nonché verso l'esterno, nei confronti dei diversi portatori di interesse, il grado di raggiungimento degli obiettivi che gli uffici hanno avuto il compito di realizzare nell'annualità precedente, il grado di benessere organizzativo e le proposte di miglioramento studiate e poste all'attenzione per il futuro.

La comprensione del predetto grado di raggiungimento degli obiettivi avviene mediante una fase di valutazione che si basa su diversi fattori e varie dimensioni, come descritto in seguito.

Il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (approvazione del Piano degli Obiettivi/Piano della Performance);
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale (approvazione della Relazione sulla Performance);
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Costituiscono *oggetto* della Valutazione:

- Il Segretario Generale;
- Le Posizioni Organizzative (Responsabili dei Servizi);
- I singoli dipendenti;
- L'attuazione dei Piani e dei Programmi (in questo contesto trattata in maniera sintetica e potenziale non esistendo ad oggi, nel Comune di Melendugno, un vero e proprio sistema strutturato di Programmazione strategica e gestionale).

La valutazione delle Posizioni Organizzative, oltre a fornire informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi (elemento di per sé importantissimo poiché è alla base dell'azione propulsiva di un'amministrazione pubblica), ha un risvolto *diretto* con riferimento all'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascun Responsabile di Servizio ed un risvolto *indiretto* nell'attribuzione dell'indennità di produttività a ciascun dipendente, come meglio specificato nel paragrafo 3.

### 3. METODOLOGIA

Come previsto dal Regolamento comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, i soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) il Consiglio, limitatamente alle funzioni di pianificazione e di controllo;
- d) il Nucleo di Valutazione;
- e) i titolari di posizione organizzativa;
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Nel sistema di valutazione adottato dal Comune di Melendugno e nelle azioni realizzate dal Nucleo di Valutazione trovano coinvolgimento tutti i soggetti precedentemente elencati.

#### 3.1. Valutazione del Segretario Generale

La valutazione del Segretario Generale viene effettuata dal Sindaco coadiuvato, *se richiesto*, dal Nucleo di Valutazione. Anche per la presente annualità non è stato richiesto l'ausilio del Nucleo.

La *metodologia* impiegata per la Valutazione 2015 risulta essere basata su due distinte grandezze oggetto di valutazione:

- a) Area della *performance individuale*;
- b) Area della *performance organizzativa*.

L'area della **performance individuale** è strutturata sulla valutazione qualitativa di alcune caratteristiche legate ad aspetti di tipo professionale/personale/organizzativo/motivazionale:

1. **Appartenenza:** Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.
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.

3. **Operatività:** Vengono valutati la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio, il rispetto dei tempi e la sensibilità alle scadenze. Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro. Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.
4. **Problem-solving:** Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi. Vengono valutati altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, l'orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e la capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.
5. **Innovatività:** Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.
6. **Leadership:** Vengono valutate l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata e dei gruppi di lavoro, nonché la capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato.
7. **Capacità di valutazione:** Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti afferenti al proprio Servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'area della **performance organizzativa**, invece, accoglie gli obiettivi individuali assegnati e negoziati con il vertice politico-amministrativo in sede di programmazione, la tempistica prevista per la realizzazione degli stessi, una ponderazione basata su alcuni criteri (*rilevanza strategica e priorità, livello di innovazione, complessità organizzativa, gestionale e di procedimento, impatto e benefici, attività di ordinaria amministrazione*) e gli indicatori di risultato, che possono essere maggiormente legati, in base ad una successiva ponderazione, alla tempistica di realizzazione e/o a valori numerici realizzati e/o a valori economici realizzati e/o ad altro tipo di criterio.

Una piccola parte del punteggio di quest'area è, infine, riconducibile a giudizi di *customer satisfaction* da parte del vertice politico-amministrativo.

### **3.2. Valutazione delle Posizioni Organizzative**

La valutazione delle Posizioni Organizzative viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Anche in questo caso la *metodologia* impiegata per la Valutazione 2015 risulta essere basata su due distinte grandezze oggetto di valutazione:

- a) Area della *performance individuale*;
- b) Area della *performance organizzativa*.

Al Nucleo di Valutazione, quindi, competono le attività di Misurazione e Valutazione della performance, *organizzativa e individuale* con riferimento ai Responsabili dei Servizi. Come disposto dalla normativa in materia, la valutazione attinente alla *performance organizzativa* ha rilevanza "a cascata" anche sulla valutazione dei singoli dipendenti comunali (vedi infra, sottoparagrafo 3.3). Con riferimento alla



performance organizzativa, infatti, per ciascuna *scheda*<sup>1</sup> relativa agli *obiettivi strategici* definiti nel *Piano degli Obiettivi*, il Nucleo elabora la valutazione circa il grado di raggiungimento degli stessi.

La descrizione dell'area della *performance individuale*, invece, è identica a quella esposta nel precedente sottoparagrafo (3.1).

Una distinzione è, invece, riconducibile alla parte minoritaria (in termini di punteggio) relativa all'area della performance organizzativa: si tratta di giudizi di *citizen satisfaction* (soddisfazione dei cittadini) rilevati mediante questionari e/o altro materiale ricevuto quale opinione/valutazione da parte dei cittadini rispetto a servizi dei quali hanno usufruito in relazione ai diversi uffici.

Con riferimento al **procedimento valutativo**, al fine di giungere ad un quadro quanto più esaustivo possibile, il Nucleo di Valutazione ha messo in atto la seguente serie di attività:

- Analisi delle relazioni di autovalutazione dei Responsabili dei Servizi;
- Analisi della relazione complessiva e particolareggiata del Segretario Generale sulle performance individuali dei Responsabili;
- Analisi del clima e della situazione di benessere organizzativo dell'Ente;
- Colloqui con il Sindaco;
- Colloqui con gli Assessori e con i Consiglieri comunali delegati;
- Colloqui con il Segretario Generale;
- Colloqui con i Responsabili dei Servizi;
- Colloqui con alcuni dipendenti dei quattro Servizi;
- Controllo a campione su alcuni atti amministrativi;
- Analisi dei questionari e di altro materiale utile a valutare la *citizen satisfaction*;
- Compilazione delle schede di valutazione predisposte in base agli obiettivi assegnati per l'annualità 2015;
- Compilazione delle schede riepilogative della performance individuale ed organizzativa (parte relativa al raggiungimento dei risultati in base agli obiettivi strategici assegnati e parte relativa alla *citizen satisfaction*).

### **3.3. Valutazione dei singoli dipendenti**

Anche per la *valutazione dei singoli dipendenti* la *metodologia* impiegata per la Valutazione 2015 risulta essere basata su due distinte grandezze oggetto di valutazione:

- a) Area della *performance individuale*;
- b) Area della *performance organizzativa*.

La prima è di stretta competenza del Responsabile del Servizio al quale essi afferiscono, che valuta i dipendenti del Servizio declinando tale valutazione in base a specifici criteri di natura professionale/personale/organizzativa/motivazionale. La seconda riflette, secondo un meccanismo "a cascata", della valutazione che il Nucleo di Valutazione elabora per il Responsabile con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, definiti nel Piano degli Obiettivi e assegnati alla Posizione Organizzativa (vedi supra, sottoparagrafo 3.2). Questa valutazione, dunque, andrà ad incidere sulla

<sup>1</sup> Le *schede* contengono la descrizione dettagliata degli obiettivi, i criteri di valutazione (basati su tempistica, quantità numeriche/finanziarie, giudizio complessivo), i nominativi dei dipendenti che partecipano alla realizzazione degli obiettivi e la percentuale relativa alla loro partecipazione.



valutazione del singolo dipendente *solo per la parte organizzativa*, secondo la percentuale di partecipazione dello stesso al raggiungimento dell'obiettivo (anch'essa definita, nella fase di negoziazione che coinvolge Giunta, Segretario e Responsabili, nel Piano degli Obiettivi).

\*\*\*\*\*

*Per quanto non espressamente indicato (per ovvie motivazioni legate alla necessità di sintesi) nella presente Relazione, con riferimento alle procedure e agli aspetti metodologici, si rimanda ai Regolamenti (Comunali e dell'Unione dei Comuni) in materia.*

## 4. IL CONTESTO ESTERNO

Nel dare un breve cenno relativamente al *contesto* nel quale si è svolta l'attività amministrativa nel 2015, è utile in questa sede far riferimento ad alcuni aspetti fondamentali:

- **Finanza pubblica:** i vincoli stringenti di finanza pubblica (Patto di Stabilità, contributo al fondo di solidarietà comunale) hanno comportato anche per il 2015 una ristrettezza finanziaria con riferimento ai margini disponibili, a volte tradotta in una difficoltà di spesa di risorse comunque presenti e riconducibili ad esercizi precedenti, e un'impossibilità di aumento dell'organico mediante assunzioni.
- **Fisco locale:** l'incertezza dei governi centrali relativa alle politiche fiscali di livello locale (per esempio: tipologia ed entità delle imposte, aliquote e loro applicazione), ha determinato un'incertezza nell'entità delle grandezze da poter iscrivere in bilancio, causando "esercizi provvisori" eccessivamente lunghi;
- **Programmazione comunitaria:** la Programmazione comunitaria 2007-2013 ha terminato la sua fase conclusiva (cosiddetta "fase dell'N+2"), nella quale i progetti e i programmi già attivati dovevano essere realizzati e rendicontati, il 31 dicembre 2015. In questa fase sono in partenza diverse iniziative regionali e comunitarie legate della prossima Programmazione 2014-2020, per la quale, soprattutto per quanto concerne il Programmi Operativo e il prossimo Programma di Sviluppo Rurale, si attendono ancora i numerosi bandi previsti;
- **Riforma PA:** la riforma della Pubblica Amministrazione ha visto nel 2015 l'approvazione della Legge N. 124, alla quale seguono e seguiranno i necessari decreti attuativi;
- **Nuova contabilità:** la nuova contabilità pubblica, relativamente alla cd. Armonizzazione contabile e alle modifiche introdotte (a documenti, fasi, attività, processi, soggetti coinvolti) dalle recenti riforme in materia (in particolare D.lgs. 118/11, modificato dal D.lgs. 126/14 e ispirato alle linee già contenute nelle leggi 196/09 e 42/09), è entrata "a pieno regime", superando la fase sperimentale.

Tutti questi aspetti influenzano naturalmente l'andamento del Ciclo della performance e della Programmazione dell'ente, e richiedono pertanto particolare attenzione e capacità di interpretarne gli effetti di cambiamento e l'impatto sull'intera attività amministrativa.

## 5. LA PERFORMANCE DELL'ENTE

Di seguito si distingue la misurazione della performance in relazione alle differenti dimensioni oggetto della valutazione, con riferimento all'annualità 2015.

## 5.1. Situazione generale

L'incertezza nazionale sulle politiche relative al fisco locale, nonché ulteriori provvedimenti di carattere generale hanno comportato anche per il 2015 la necessità di spostare la formulazione definitiva e l'approvazione di documenti e strumenti di programmazione. Lo spostamento alla fine dell'anno del momento-chiave relativo all'approvazione del Bilancio di previsione, infatti, ha prodotto una difficoltà complessiva di mettere in atto una **programmazione** completa, anche con riferimento all'**assegnazione degli obiettivi** (D.G.C. N. 175 del 03/12/2015) e delle relative risorse, nonché un complesso raccordo tra spesa ed iniziative intraprese. Tutto questo ha posto non pochi ostacoli alla possibilità di determinare, con un grado di rilevanza quali-quantitativa, lo stato di attuazione dei programmi e ha comportato uno sfasamento (accorciamento dei margini) nella tempistica utile per la realizzazione degli obiettivi. In una situazione siffatta, inoltre, si svuota di significato tecnico una valutazione di tipo intermedio. Si rileva tuttavia la necessità di migliorare l'aspetto della programmazione, quale unica via per concretizzare piani e programmi amministrativi (vedi infra, paragrafo 6).

Nel complesso, tuttavia, anche nel 2015 il Comune di Melendugno ha presentato una buona solidità dal punto di vista **economico-finanziario** e della liquidità, riuscendo a garantire senza particolari sofferenze finanziarie i servizi attivati. In un quadro di quasi totale assenza di trasferimenti da enti sovraordinati l'ente si "autofinanzia", per la quasi totalità delle risorse impiegate nei servizi e nelle spese "di gestione", mediante le entrate derivanti dalla fiscalità locale (nonostante il drenaggio, da parte del fisco centrale e del fondo di solidarietà comunale, di ingenti risorse).

L'ente ha portato a termine alcuni progetti finanziati con risorse comunitarie avviati in precedenza.

Quanto agli aspetti di **benessere organizzativo**, si segnala la permanenza di un "collo di bottiglia" all'interno del Servizio "Lavori pubblici, assetto del territorio, ambiente", anche a causa di un sovraccarico di adempimenti e della concentrazione di talune attività in capo a singole risorse umane, che si trovano a dover sostenere carichi di lavoro a volte sproporzionati rispetto ad altri colleghi. Emerge, inoltre, l'esigenza di affrontare e risolvere alcune problematiche organizzative di tipo trasversale (vedi infra, paragrafo 6).

Si fa presente che, in taluni casi, si è riscontrata una carenza informativa, all'interno della struttura organizzativa, circa le metodologie e il processo di valutazione.

Particolare attenzione richiede l'aspetto della **trasparenza**. Si ritiene, infatti, che essa debba assumere un *valore strategico* e debba essere percepita dall'organizzazione come tale. Per questa ragione, inoltre, si ritiene che la *trasparenza* vada collegata, nel modo di pensare e di operare, alla *performance*, anche in relazione alla maggiore soddisfazione dei bisogni dei cittadini e alla tutela dell'interesse collettivo.

Anche il legislatore ha posto l'accento negli anni, soprattutto nell'ultimo biennio, sul tema della trasparenza. Per esempio, con riferimento alla pubblicazione di informazioni e dati rilevanti, è stato introdotto l'obbligo di inserire ed implementare la sezione del sito web istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente".

Molto positive, pertanto da incoraggiare ed implementare, sono le iniziative intraprese sulla "*Giornata della Trasparenza*".

In particolare, confermando anche in questa sede la totale disponibilità a qualsiasi contributo utile, si potrebbero studiare interventi migliorativi atti ad incrementare la partecipazione dei cittadini.

\*\*\*\*\*



Per quanto non espressamente indicato (per ovvie motivazioni legate alla necessità di sintesi) nella presente Relazione, con riferimento agli aspetti generali in termini di output e di indicatori di performance economico-finanziaria, si rimanda ai relativi documenti specifici (bilancio e allegati, connesse relazioni, ecc.).

## 5.2. Performance del Segretario Generale

Non sono pervenute comunicazioni circa particolari aspetti da evidenziare, pertanto si rimanda alle *schede di valutazione del Segretario Generale* per l'annualità 2015 (Allegati).

## 5.3. Performance delle Posizioni Organizzative

Da quando questo Nucleo di Valutazione è in carica (dal 2013 ad oggi) si è riscontrato un miglioramento, nel complesso, della performance e, di riflesso, della valutazione, delle posizioni organizzative anche se permangono alcune situazioni che presentano delle criticità e per le quali si incoraggiano interventi migliorativi (di particolare urgenza, per esempio, si ritiene l'intervento relativo all'area tecnica, auspicando uno scorporo delle attività attualmente in capo ad un unico responsabile mediante l'individuazione – compatibilmente con le tempistiche derivanti dal procedimento in corso e dalle disposizioni inerenti il turnover e le nuove possibilità di assunzione – della figura dell'ingegnere, così come previsto dai documenti organizzativi dell'ente e dagli intenti delle diverse amministrazioni che si sono succedute negli ultimi anni).

Di particolare rilievo, in ogni caso, alcune segnalazioni che risulta opportuno portare all'attenzione dei destinatari della presente Relazione.

In particolare si conferma il riscontro di una scarsa attenzione, a tutti i livelli, per il momento e la sostanza relativi all'assegnazione degli obiettivi. Fermo restando il quadro esterno/interno descritto in precedenza, la fase di negoziazione degli obiettivi, costituita da ipotesi e discussione tra il livello politico-amministrativo e i responsabili, risulta carente e a tratti inesistente.

Quanto appena descritto si riflette, naturalmente, sul livello di qualità degli stessi obiettivi, alcuni dei quali sono, anche per il 2015, non sfidanti, non strategici e, in realtà, appartenenti alla sfera dell'attività ordinaria (per esempio, il rispetto del patto di stabilità, la strutturazione del programma triennale delle opere pubbliche, la chiusura dei progetti finanziati con risorse comunitarie entro il 2015).

Anche l'attività di riflessione, divulgazione e discussione relativamente alla presente attività di valutazione della performance risulta carente. Al contrario, un adeguato livello di approfondimento all'interno dell'ente produrrebbe migliori risultati in termini di consapevolezza circa il sistema di valutazione e l'intero Ciclo della performance.

Per quanto riguarda la valutazione dei Responsabili dei Servizi, per gli aspetti relativi all'area della **performance individuale** si rimanda alle *schede di valutazione delle Posizioni Organizzative* per l'annualità 2015 (Allegati).

Di seguito si presenta un breve resoconto della valutazione relativa all'area della **performance organizzativa**, per approfondire la quale si rimanda, comunque, alle relative schede allegate.

Tutti gli obiettivi assegnati ai Responsabili per l'annualità 2015 sono stati raggiunti. La positività di tale risultato è, tuttavia, accompagnata dalla considerazione che, in base a quanto descritto in precedenza, obiettivi non negoziati, definiti e assegnati nell'ultimo mese dell'anno perdono gran parte della loro funzione strategica e sfidante, la quale può rappresentare, invece, occasione di crescita e miglioramento per l'organizzazione, nonché modalità di realizzazione di punti programmatici di mandato (infra, paragrafo 6).



### 5.3.1. Servizio Amministrazione generale

Con il Piano degli Obiettivi, al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 5 obiettivi strategici, descritti di seguito insieme al giudizio sul grado di raggiungimento:

1. **REGOLAMENTO COMPOSTAGGIO DOMESTICO:** in attuazione a quanto disposto previsto nel Piano Comunale per le raccolte Differenziate di cui alla DGC n. 42-2014, al fine di un miglioramento della qualità di raccolta dei rifiuti solidi urbani intende assegnare i composte per il compostaggio domestico. L'obiettivo è quello di provvedere entro l'anno all'approvazione del Regolamento attuativo. Obiettivo raggiunto;
2. **IMPLEMENTAZIONE FLUSSI DOCUMENTALI:** il Comune, in attuazione delle disposizioni di cui al DPCM 3/12/2013 e DPCM 13/11/2014, deve procedere all'implementazione del fascicolo protocollo dei cd. flussi documentali al fine della eliminazione del cartaceo quale ordinario strumento documentale. Per il 2015 si prevede la formazione del personale per la progressiva eliminazione del supporto cartaceo e la completa attivazione del sistema informatico della gestione documentale. Obiettivo raggiunto;
3. **AGGIORNAMENTO TOPONOMASTICA:** il Comune, in attuazione della Legge n. 221-2012 e delle successive circolari dell'Agenzia del Territorio deve procedere rapidamente al consolidamento dell'archivio nazionale dei numeri civici e della strade urbane allineato ai dati ISTAT e dell'Agenzia delle Entrate. Entro il 31/12/2015 occorre procedere al completamento di detto archivio. Obiettivo raggiunto;
4. **IMPLEMENTAZIONE NUOVO PROGRAMMA DI RILEVAZIONE PRESENZE DEL PERSONALE:** il Comune, al fine del miglioramento dell'organizzazione e del controllo delle presenze del personale dipendente, anche nel rispetto della normativa sulla sicurezza dei dati personali, deve dotarsi di un nuovo programma gestionale di rilevazione ed elaborazione delle presenze, entro il 31.12.2015. Obiettivo raggiunto;
5. **ATTIVITA' ORDINARIA:** obiettivo raggiunto (verificato anche mediante controllo a campione) in relazione agli indicatori e alla forbice di scostamento prevista.

### 5.3.2. Servizio Affari economici e finanziari

Con il Piano degli Obiettivi, al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 5 obiettivi strategici. Essi vengono di seguito descritti insieme al giudizio sul grado di raggiungimento:

1. **PATTO DI STABILITA':** il Comune intende rispettare anche per l'anno 2015 il Patto di Stabilità Interno. L'obiettivo si raggiunge con la certificazione del rispetto dell'obiettivo programmatico per l'Ente per l'anno 2015. Obiettivo raggiunto;
2. **NOTIFICA AVVISI DI ACCERTAMENTO PASSI CARRABILI:** il Comune intende rispettare anche per l'anno 2015 il Patto di Stabilità Interno. A tal fine occorre anche procedere entro l'anno in corso alla notifica degli avvisi di accertamento dei mancati pagamenti del COSAP per i cd. passi carrabili. L'obiettivo si raggiunge con la trasmissione di detti atti pari a circa 1.300 posizioni per un introito complessivo di circa € 60.000,00. Obiettivo raggiunto;
3. **ACCERTAMENTO IMU 2012:** il Comune intende rispettare anche per l'anno 2015 il Patto di Stabilità Interno. A tal fine occorre anche procedere entro l'anno in corso alla notifica degli avvisi di accertamento dei mancati pagamenti dell'IMU relativo al 2012 e, se del caso, anche di ICI degli anni 2009, 2010, 2011. L'obiettivo si raggiunge con la trasmissione di detti atti pari a circa 2.600 posizioni per un introito complessivo di circa € 820.000,00. Obiettivo raggiunto;

4. **NOTIFICA AVVISI TARES 2013:** il Comune rispettare anche per l'anno 2015 il Patto di Stabilità Interno. A tal fine occorre anche procedere entro l'anno in corso alla notifica degli avvisi di accertamento Tares 2013. L'obiettivo si raggiunge con la trasmissione di detti atti pari a circa 940 posizioni per un introito complessivo di circa € 320.000,00. *Obiettivo parzialmente raggiunto;*
5. **ATTIVITA' ORDINARIA:** *obiettivo raggiunto* (verificato anche mediante controllo a campione) in relazione agli indicatori e alla forbice di scostamento prevista.

### 5.3.3. Servizio Polizia Municipale

Con il Piano degli Obiettivi, al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 3 obiettivi strategici, descritti di seguito insieme al giudizio sul grado di raggiungimento:

1. **AZIONE CONTRASTO DEL DEGRADO AMBIENTALE (FUOCHI):** il Comune intende migliorare la vivibilità ambientale e combattere il ripetersi di fenomeni illeciti quali l'accensione di fuochi per bruciare le rimanenze delle potature degli alberi di ulivo. Parametri di riferimento: N. verbali ed incassi previsti. *Obiettivo raggiunto, nel complesso, in considerazione delle risorse a disposizione, delle attività compiute e dei provvedimenti emessi;*
2. **RISPETTO PREVISIONI INCASSI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA:** il Comune intende rispettare lo stanziamento previsto in bilancio relativamente agli incassi dalle sanzioni derivanti dalle violazioni del Codice della Strada. Sono previsti € 430,000 in sede di approvazione bilancio. *Obiettivo raggiunto, nel complesso, in considerazione delle risorse a disposizione, delle attività compiute e dei provvedimenti emessi;*
3. **AZIONI DI REPRESSIONE CONTRO RANDAGISMO:** il Comune intende promuovere un'azione di prevenzione e repressione contro gli abbandoni incondizionati di cani randagi nel territorio. Il parametro da prendere in considerazione, in considerazione del fatto che nell'anno 2014 sono state emanate n. 4 ordinanze, è l'incremento del numero di ordinanze (pari al doppio) adottate, in quanto si intende migliorare la repressione del fenomeno. *Obiettivo raggiunto, nel complesso, in considerazione delle risorse a disposizione, delle attività compiute e dei provvedimenti emessi;*
4. **AZIONI DI VERIFICA RESIDENZE FITTIZIE:** il Comune intende migliorare le verifiche circa la veridicità dei cambi di residenza nelle marine da altri comuni, al fine di combattere eventuali cambi di residenza per eludere il pagamento di tributi locali. Il parametro è il numero di controlli effettuati rispetto ai cambi di residenza. L'obiettivo si intende raggiunto a seguito del riscontro dell'effettiva verifica di tutte le pratiche di trasferimento da fuori comune a località marine. *Obiettivo raggiunto, nel complesso, in considerazione delle risorse a disposizione, delle attività compiute e dei provvedimenti emessi;*
5. **ATTIVITA' ORDINARIA:** *obiettivo raggiunto* (verificato anche mediante controllo a campione) in relazione agli indicatori e alla forbice di scostamento prevista.

Infine, risulta opportuno rimarcare un aspetto già espresso nella Relazione 2014. Nella Relazione dello scorso anno, infatti, si coglieva l'occasione per "richiamare" l'attenzione sulla necessità che i sistemi di comunicazione on-line gestiti dal Comandante e dai dipendenti afferenti al Servizio (per esempio: le pagine e i profili Facebook "Il Comandante risponde", "Polizia Locale Melendugno") venissero formalmente autorizzati dal Comune. Tale auspicio si conferma anche nel presente documento e si invitano gli Organi preposti ad approvare un apposito Regolamento sull'impiego dei mezzi di comunicazione, in particolare dei social media/network.



### 5.3.4. Servizio Lavori pubblici, Assetto del territorio, Ambiente

Con il Piano degli Obiettivi, al Responsabile del Servizio sono stati assegnati N. 5 obiettivi strategici, descritti di seguito insieme al giudizio sul grado di raggiungimento:

1. **PREDISPOSIZIONE PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE 2016-2018:** il Comune, in vista dell'approvazione del bilancio di previsione 2016, prevista per il 31/03/2016, intende adottare in tempo il programma triennale delle Opere Pubbliche di cui all'art. 128 del Dlgs. n. 163/2006. L'obiettivo si intende raggiunto con la predisposizione della proposta di deliberazione e del relativo programma. *Obiettivo raggiunto;*
2. **PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO DEHORS:** il Comune, in attuazione alla DGC n. 40/2014, deve adottare il Piano comunale dei Dehors. L'obiettivo si intende raggiunto con la predisposizione della proposta di delibera e del relativo regolamento. *Obiettivo raggiunto;*
3. **ONERI URBANIZZAZIONE 2015:** il Comune intende garantire il rispetto delle previsioni di entrata del bilancio 2015 relative ai c.d. Contributi di costruzione. L'obiettivo si intende raggiunto con l'entrata di Euro 475.000,00. *Obiettivo raggiunto;*
4. **CHIUSURA OPERE PUBBLICHE FINANZIATE CON PROVENTI DI DERIVAZIONE COMUNITARIA:** il Comune deve chiudere entro il termine del 31/12/2015 i lavori relativi ad una serie di procedimenti per i quali ha ottenuto, nell'ambito del PO 2007-2013 della Regione Puglia, dei finanziamenti. L'obiettivo si intende raggiunto con il rispetto di detto termine di scadenza. *Obiettivo raggiunto;*
5. **ATTIVITA' ORDINARIA:** *obiettivo raggiunto* (verificato anche mediante controllo a campione) in relazione agli indicatori e alla forbice di scostamento prevista.

\*\*\*\*\*

Per quanto concerne, infine, le valutazioni di *citizen satisfaction* si sottolinea quanto segue.

I risultati della valutazione (su base 100), ancorché positivi, risentono particolarmente di una valutazione negativa formulata mediante gli strumenti di rilevazione del grado di *citizen satisfaction* che in ogni caso fa riferimento a numeri esigui di questionari e/o altro materiale ricevuti. Si avverte, dunque, la necessità di ottenere maggiore significatività (in termini di rappresentatività del campione) per poter formulare un giudizio corretto sul grado di soddisfazione dei cittadini che si rapportano con i servizi del Comune. Anche questa dimensione sarà oggetto di revisione per cercare di apportare dei contributi migliorativi in tal senso (come descritto più avanti, paragrafo 6).

Si allegano (vedi **Allegati**) le *schede di valutazione delle Posizioni Organizzative* per l'annualità 2015.

### 5.4. Performance dei singoli dipendenti

Non sono pervenute comunicazioni circa particolari aspetti da evidenziare, pertanto si rimanda alle *schede di valutazione dei singoli dipendenti* per l'annualità 2015 (**Allegati**).

## 6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Dal punto di vista della *definizione degli obiettivi* e dell'*importanza percepita* all'interno dell'ente relativamente all'intero Ciclo della performance (aspetti fondamentali per assicurare maggiore qualità alla valutazione, nonché maggiore corrispondenza alla realtà dei processi), si coglie l'occasione per:



- **invitare ad una maggiore qualità nella definizione degli obiettivi futuri**, che si ritiene debbano essere definiti **per tempo** (al massimo entro i mesi di giugno-luglio), nonché dotati di **maggiore strategicità**. A tal proposito si ricorda che gli obiettivi strategici devono risultare:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- far presente che, in taluni casi, si è riscontrata una **carezza informativa**, all'interno della struttura organizzativa, circa le metodologie e il processo di valutazione. A tal proposito, si chiede nuovamente ai responsabili di **provvedere ad un'opportuna azione di informazione** e/o di confronto con il personale afferente al Servizio di propria competenza circa i diversi aspetti inerenti il processo valutativo e l'intero Ciclo della performance. Naturalmente si conferma, in tal senso, la piena disponibilità alla collaborazione.

Di concerto con i Segretari Generali dei quattro Comuni facenti parte dell'Unione, si è dato inizio ad una serie di attività di revisione che porteranno alla formulazione di un "Regolamento della performance" che conterrà tutto ciò che riguarda il *Ciclo di gestione della performance*, dagli obiettivi alla valutazione. Tale documento sarà proposto per l'adozione a livello di Unione dei Comuni e per il successivo recepimento da parte dei quattro Comuni, con la finalità di costruire un'uniformità metodologica ed un'omogeneità operativa. Chiaramente, per portare a termine tale attività, risultano fondamentali la collaborazione e la volontà da parte di tutti gli attori coinvolti<sup>2</sup>. Nella formulazione di tale documento, quindi, si è pensato di introdurre alcune modifiche migliorative al sistema e ai criteri di valutazione, partendo da alcune linee guida, tra le quali:

- il completamento della valutazione entro i **primi tre mesi dell'anno** (correlata, tuttavia, al rispetto dei tempi della programmazione);
- una maggiore **oggettività** per la valutazione della performance individuale;

<sup>2</sup> Al momento i lavori sul predetto Regolamento risultano sospesi, in quanto è ferma convinzione di codesto organismo che esso dovrebbe rappresentare, nella forma e nella sostanza, una "traduzione", un "abito" amministrativo di comportamenti organizzativi che **nascono e si consolidano all'interno di processi aziendali voluti, applicati e condivisi**. Vi è la certezza, infatti, che, qualora vi fosse un Regolamento che non trova conforto nelle condizioni pocanzi descritte, esso sarebbe "vuoto" e costituirebbe un mero insieme di regole percepito dall'organizzazione come "appesantimento burocratico"; vale a dire, l'opposta situazione rispetto all'obiettivo. Il lavoro che si sta portando avanti, quindi, è indirizzato a introdurre e/o consolidare, nelle organizzazioni, meccanismi e principi relativi al Sistema della performance. Si tratta di un percorso graduale e complesso, che richiede necessariamente una convergenza di intenti, impegno e convinzione sia nel livello politico-amministrativo sia nel livello gestionale-operativo. Una volta raggiunto l'obiettivo si potrà certamente osservare un miglioramento dei processi e di taluni aspetti organizzativi, con la certezza di aver migliorato le performance nell'interesse principale: la soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

- l'assegnazione di un altro obiettivo strategico permanente (oltre a quello riguardante l'attività ordinaria) riconducibile all'aggiornamento della propria parte di competenza della sezione del sito web istituzionale chiamata "Amministrazione Trasparente";
- lo sviluppo di strumenti di *citizen satisfaction* maggiormente significativi ed utili al miglioramento dell'organizzazione e, contemporaneamente, a fornire agli stakeholder uno strumento di costruttiva partecipazione (a tal proposito, si pensa di impiegare maggiormente lo strumento del sito web).

A tal proposito, comunque, avendo riscontrato tra i responsabili alcune perplessità circa la struttura del **Sistema di Valutazione** attualmente vigente per il Comune di Melendugno, si invitano i soggetti preposti ad effettuare un'analisi approfondita e si conferma la disponibilità ad avviare, nelle more del predetto Regolamento, un confronto e un'attività che porti a sostanziali modifiche dello stesso Sistema in un senso maggiormente rispondente alle mutate condizioni organizzative e di contesto dell'ente.

Per quanto concerne la **Trasparenza**, dunque, si suggerisce di **migliorare il sito web istituzionale del Comune**: l'attuale sito istituzionale presenta, infatti, margini di miglioramento sotto diversi punti di vista. In particolare, sotto gli aspetti della *snella fruibilità da parte degli utenti*, della *semplicità di reperire informazioni*, della *possibilità di digitalizzare alcune parti dei procedimenti*. Naturalmente non si entra nel merito degli *aspetti grafici*, nonostante appaia evidente come anche per essi sia opportuno un *restyling*, data la loro importanza anche in riferimento alla vocazione del territorio e alla *mission* dell'ente (il sito è la "prima interfaccia" dei cittadini ma anche dei turisti alla ricerca di informazioni).

Partendo dalla consapevolezza del fatto che, oggi, i Comuni si trovano ad operare in un contesto generale di ristrettezza finanziaria e di vincoli stringenti di finanza pubblica, con la conseguente impossibilità di ampliare in modo adeguato l'organico e, per gli enti quali il Comune di Melendugno, date le dimensioni in termini di abitanti, con un sistema di programmazione non particolarmente articolato, si portano all'attenzione alcune *proposte di miglioramento* sulle quali basare il lavoro futuro con riferimento ad aspetti gestionali ed organizzativi:

- **Prestare maggiore attenzione al momento e alla fase della "negoiazione" degli obiettivi** tra vertice amministrativo-strategico e Responsabili;
- **Portare, in maniera sempre più accurata, a conoscenza di tutti gli "attori", il sistema di performance basato sul paradigma obiettivi-risultati-valutazione-obiettivi**, anche con riferimento alla percentuale di partecipazione di ciascun dipendente alla realizzazione dell'obiettivo (per esempio, realizzando una "carta del sistema di performance", vale a dire un piccolo documento che spieghi e renda accessibili a tutti le predette informazioni);
- **Incrementare la formazione continua del personale**, poiché la piena consapevolezza, da parte di tutto il personale, dei processi gestionali e organizzativi (e delle relative modifiche intervenute, anche dal punto di vista legislativo), nonché degli obiettivi verso i quali tende l'ente, e il miglioramento continuo circa il proprio *approccio* alle attività quotidiane, le *metodologie* applicate e la *motivazione*, sono aspetti di fondamentale importanza;
- **Risolvere, per quanto possibile, i "colli di bottiglia" e le problematiche organizzative trasversali, incrementando i momenti di confronto (meeting e riunioni mirate) principalmente di natura collegiale, tra vertice amministrativo-gestionale e responsabili, anche e soprattutto nella gestione delle attività che richiedono interventi trasversali tra i diversi Servizi;**



- **Puntare a realizzare un sistema di programmazione** (ancorché di tipo elementare) **basato sul raccordo tra obiettivi, risorse, programmazione strategica ed economica**, mediante raccordo tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economica (e relativi documenti);
- **Provare, anche con delle iniziative sperimentali, ad applicare un modello di organizzazione per progetti e programmi**, con le finalità di incrementare i risultati e la realizzazione dei programmi amministrativi e di riuscire, così, ad effettuare un controllo strategico che consenta di migliorare la performance e l'impatto delle politiche nei confronti dei cittadini.

Melendugno, 19 luglio 2016

*Il Nucleo di Valutazione*

**Dott. Carlo Potì**





# ALLEGATI

[Relazione sulla Performance 2015]

COMUNE DI MELENDUGNO

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO 2015

<b>RESPONSABILE</b>	<b>Dott. Salvatore Gabrieli</b>
<b>SERVIZIO</b>	<b>AMMINISTRAZIONE GENERALE</b>

<b>VALUTAZIONE</b>				
<b>Aree della valutazione:</b>		<b>MAX</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	
<b>1) PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		punti 30	29	A)
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:</b>		punti 70:		
2.1)	<i>raggiungimento dei risultati</i>	punti 60	60	B)
2.2)	<i>citizen satisfaction</i>	punti 10	6	C)
<b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b>			<b>95</b>	

<b>1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
<b>totale A)</b>					<b>29</b>

<b>2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>					
<b>2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI</b>					
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa					
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
<b>totale B)</b>					<b>50</b>
					<b>valore B) rapportato a 60/100</b>
					<b>60</b>

2.2) CITIZEN SATISFACTION		
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini e segnalazioni scritte ricevute (lettere, e-mail, ecc.)		PUNTEGGIO
voto	da 0 a 5	da 6 a 10
n. schede	1 segnalazione	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%
p. assegnato	5	10
<b>Totale C)</b>		<b>6</b>

C)

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Poti





COMUNE DI MELENDUGNO

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO 2015

<b>RESPONSABILE</b>	<i>Dott.ssa Rossana Chirivi</i>
<b>SERVIZIO</b>	<b>AFFARI ECONOMICI E FINANZIARI</b>

<b>VALUTAZIONE</b>				
<i>Aree della valutazione:</i>		<b>MAX</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	
<b>1) PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		punti 30	29	A)
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:</b>		punti 70:		
2.1)	<i>raggiungimento dei risultati</i>	<i>punti 60</i>	58	B)
2.2)	<i>citizen satisfaction</i>	<i>punti 10</i>	6	C)
<b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b>			<b>93</b>	

<b>1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>						
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO	
APPARTENENZA	1	2	3	4	3	
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4	
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5	
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5	
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4	
LEADERSHIP	1	2	3	4	4	
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	4	
<b>totale A)</b>					<b>29</b>	<b>A)</b>

<b>2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>						
<b>2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI</b>						
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa						
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO	
SCHEDA N. 1				x	10	
SCHEDA N. 2				x	10	
SCHEDA N. 3				x	10	
SCHEDA N. 4			x		8	
SCHEDA N. 5				x	10	
<b>totale B)</b>					<b>48</b>	
					<i>valore B) rapportato a 60/100</i>	
					<b>58</b>	<b>B)</b>

2.2) CITIZEN SATISFACTION		
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini e segnalazioni scritte (lettere, e-mail, ecc.)		PUNTEGGIO
voto	da 0 a 5	da 6 a 10
n. schede	1 segnalazione	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%
p. assegnato	6	
<b>Totale C)</b>		<b>6</b>

C)

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Poti





COMUNE DI MELENDUGNO

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO 2015

<b>RESPONSABILE</b>	<i>Cap. Antonio Nahi</i>
<b>SERVIZIO</b>	<b>POLIZIA MUNICIPALE</b>

<b>VALUTAZIONE</b>				
<i>Aree della valutazione:</i>		<b>MAX</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	
<b>1) PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		punti 30	26	<b>A)</b>
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:</b>		punti 70:		
2.1)	<i>raggiungimento dei risultati</i>	<i>punti 60</i>	60	<b>B)</b>
2.2)	<i>citizen satisfaction</i>	<i>punti 10</i>	6	<b>C)</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b>			<b>92</b>	

<b>1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	<b>PUNTEGGIO</b>
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	3
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	3
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
<b>totale A)</b>					<b>26</b>

<b>2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>					
<b>2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI</b>					
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa					
<b>OBIETTIVI</b>	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	<b>PUNTEGGIO</b>
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
<b>totale B)</b>					<b>50</b>
					<i>valore B) rapportato a 60/100</i>
					<b>60</b>

2.2) CITIZEN SATISFACTION			
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini e segnalazioni scritte ricevute (lettere, e-mail, ecc.)			PUNTEGGIO
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede	3 segnalazioni		
percentuale	se > al 50%	se > al 50%	
p. assegnato		6	
<b>Totale C)</b>			<b>6</b> <b>C)</b>

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Poti





COMUNE DI MELENDUGNO

**VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ANNO 2015

<b>RESPONSABILE</b>	<i>Arch. Salvatore Petrachi</i>
<b>SERVIZIO</b>	LAVORI PUBBLICI, ASSETTO DEL TERRITORIO, AMBIENTE

VALUTAZIONE				
Aree della valutazione:		MAX	PUNTEGGIO	
<b>1) PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		punti 30	24	A)
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:</b>		punti 70:		
2.1)	<i>raggiungimento dei risultati</i>	<i>punti 60</i>	60	B)
2.2)	<i>citizen satisfaction</i>	<i>punti 10</i>	4	C)
<b>PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO</b>			<b>88</b>	

1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
APPARTENENZA	1	2	3	4	3
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	3
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	3
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	3
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	4
<b>totale A)</b>					<b>24</b>

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI					
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa					
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
<b>totale B)</b>					<b>50</b>
					<i>valore B) rapportato a 60/100</i>
					<b>60</b>

2.2) CITIZEN SATISFACTION		
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini e segnalazioni scritte (lettere, e-mail, ecc.)		PUNTEGGIO
voto	da 0 a 5	da 6 a 10
n. schede	7 segnalazioni	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%
p. assegnato	4	
<b>Totale C)</b>		<b>4</b>

C)

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Potì

