

COMUNE di PALMARIGGI

PROVINCIA di LECCE

1. Presentazione

Il D.Lgs n. 150 /2009 ha posto le Amministrazioni pubbliche di fronte ad un nuovo sistema di valutazione delle proprie strutture e dei propri dipendenti: il così detto sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Piano della Performance è un documento di programmazione triennale ed è adottato in coerenza con contenuti e le fasi di programmazione finanziaria e di bilancio. Il Piano della Performance è un documento attraverso il quale il Comune esplicita quali progetti e quali servizi l'amministrazione intende realizzare nel periodo.

Il sistema di valutazione della Performance costituisce, a partire dall'anno 2013, lo strumento di verifica e riscontro delle quantità e qualità della performance conseguita dall'Ente, dalle aree in cui esso si articola e dai singoli Responsabili, nonché dell'adeguatezza delle scelte effettuate in sede di programmazione. La misurazione della performance consente di evidenziare la performance organizzativa realizzata dalle varie aree attraverso il grado di attuazione del Piano degli Obiettivi per l'anno 2013. Essa è stata indirizzata a migliorare la qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali dei suoi dipendenti.

Nel Piano si analizzano il contesto socio-economico nel quale l'Amministrazione opera, che sta alla base delle proprie strategie, l'organizzazione interna, intendendo con ciò la composizione degli organi istituzionali, il complesso organizzativo e le risorse strumentali, economiche ed umane a disposizione. Nell'elaborato si riporta inoltre il percorso che, dagli Indirizzi generali di Governo, passa agli obiettivi strategici fissati nella Relazione Previsionale e Programmatica ed ai relativi piani operativi, ai quali sono collegati gli indicatori volti alla misurazione dei risultati raggiunti. Gli obiettivi assegnati al personale responsabile di posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e sono raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

2. Analisi del contesto

Il territorio del comune di Palmariggi, principalmente pianeggiante con lievi rialzi sassosi appartenenti alle cosiddette serre salentine, presenta un'estensione di 8,78 km². Risulta compreso tra i 65 e i 106 metri sul livello del mare con un'escursione altimetrica complessiva pari a 41 metri. Il paese è circondato da una campagna ricca di uliveti secolari, segnata da muretti a secco per la delimitazione delle proprietà. A nord-est del centro abitato si sviluppa l'area naturalistica della Serra di Montevergine ricoperta da una vasta zona pinetata e macchia mediterranea. La caratterizzazione carsica del terreno è testimoniata dalla presenza di voragini ("vore" in gergo locale) come l'Inghiottitoio Madonna del Monte che riceve le acque provenienti da una limitata porzione della superficie sommitale della serra di Montevergine.

Il territorio comunale confina a nord con i comuni di Cannole e Bagnolo del Salento, a est con i comuni di Otranto e Giurdignano, a sud con il comune di Giuggianello, a ovest con i comuni di Muro Leccese e Maglie.

L'economia di Palmariggi è prettamente agricola; le principali produzioni sono rappresentate da olio, vino, frumento, ortaggi, melograno. Sono presenti piccole industrie dedite alla trasformazione dei prodotti agricoli. In continuo sviluppo è il settore turistico mentre il settore terziario interessa circa il 40% della popolazione.

2.1 Popolazione

Nelle tabelle successive vengono analizzati i dati che riguardano la popolazione, con riferimento i due precedenti anni per definire l'andamento degli scostamenti.

Tabella generale abitanti

| Abitanti | 2011 | 2012 | Saldo | % |
|-------------------------|------|------|-------|--------|
| Maschi | 766 | 759 | -7 | -0,009 |
| Femmine | 793 | 782 | -11 | -0,014 |
| Nuclei familiari | 630 | 626 | -4 | -0,006 |

Stranieri residenti 15 13 -2 -0,154

Tabella residenti per fasce d'età

| Fasce d'età | 2011 | 2012 | Saldo | %/2011 | %/2012 |
|---------------|-------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 0 - 5 | 63 | 55 | -8 | -0,127 | -0,145 |
| 6 - 10 | 79 | 67 | -12 | -0,152 | -0,179 |
| 11 - 18 | 107 | 106 | -1 | -0,009 | -0,009 |
| 19 - 65 | 955 | 948 | -7 | -0,007 | -0,007 |
| 66 -75 | 185 | 185 | 0 | 0,000 | 0,000 |
| Oltre 75 | 170 | 180 | 10 | 0,059 | 0,056 |
| Totali | 1559 | 1541 | -18 | -0,012 | -0,012 |

Tabella abitanti per attività

| Fasce di età | 2011 N. | 2012 % | Saldo N. | % |
|------------------------|------------|-----------|-------------|--------|
| Età prescolare (0-5) | 63 | 55 | -8 | -0,127 |
| Età scolare (6-18) | 186 | 173 | -13 | -0,070 |
| Età lavorativa (18-65) | 955 | 1133 | 178 | 0,186 |
| Oltre | 355 | 365 | 10 | 0,028 |

Tabella abitanti per stato civile

| Sesso | Stato civile | 2011 | 2012 | Saldo | %/2012 |
|---------|--------------|------|------|-------|--------|
| Maschi | Celibi | 324 | 310 | -14 | -0,043 |
| | Coniugati | 421 | 422 | 1 | 0,002 |
| | Divorziati | 4 | 5 | 1 | 0,250 |
| | Vedovi | 17 | 17 | 0 | 0,000 |
| Femmine | Nubili | 264 | 260 | -4 | -0,015 |
| | Coniugate | 422 | 424 | 2 | 0,005 |
| | Divorziate | 7 | 7 | 0 | 0,000 |
| | Vedove | 100 | 96 | -4 | -0,040 |

Saldo demografico

| | 2011 | 2012 | Saldo |
|--------------------|-------|-------|--------|
| Nati | 12 | 9 | -3 |
| Deceduti | 9 | 16 | 7 |
| Saldo naturale | 3 | -7 | -10 |
| Tasso di natalità | 0,008 | 0,006 | -0,002 |
| Tasso di mortalità | 0,006 | 0,010 | 0,004 |
| Immigrati | 8 | 24 | 16 |
| Emigrati | 31 | 25 | -6 |
| Saldo migratorio | -23 | -1 | 22 |

2.2 Servizi Ambientali e Socio-Educativi

2.2.1 Rifiuti

| Tipologia raccolta | Anno 2011 | Anno 2012 | Differenza |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| Indifferenziata - Kg | 359.815,00 | 400.840,00 | 41.025,00 |
| Differenziata - Kg | 739.131,00 | 705.161,00 | -33.970,00 |
| Totale RSU - Kg | 1.098.946,00 | 1.106.001,00 | 7.055,00 |
| Percentuale differenziata | 67,25% | 63,75% | - 3,50% |
| Produzione media pro capite | 497,94 | 492,87 | -1,03% |

2.2.2. Servizi scolastici:

| Istituti | Iscritti |
|----------------------------|----------|
| Scuola dell'Infanzia | 45 |
| Scuola Primaria | 61 |
| Scuola Secondaria 1^ grado | 22 |

2.3 Dipendenti Comunali

| SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2012 | Posti in organico | Posti coperti | Posti vacanti |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|
| Segretario Generale | - | 1 | - |
| Dipendenti operatori cat. A | 3 | 2 | 1 |
| Dipendenti esecutori cat. B | 5,5 | 2 | 3,5 |
| Dipendenti istruttori cat.C | 7 | 6 | 1 |
| TOTALE | 15,5 | 11 | 5,5 |
| di cui uomini | - | 8 | - |
| di cui donne | - | 10 | - |

Una unità con qualifica di Vigile Urbano è in atto distaccata presso il Giudice di Pace di Maglie; pertanto risultano in servizio effettivo n. 12 dipendenti, (di cui n. 4 part-time) su una pianta organica di 15,5 unità, oltre alla figura del segretario comunale part-time.

3. Processo di pianificazione e programmazione

Partendo dalle linee di mandato, il piano della performance del Comune di Palmariggi è costituito dai documenti di seguito indicati che soddisfano nel loro complesso i principi generali di redazione del suddetto piano.

3.1. I documenti del piano della performance:

- Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2013/2015** - Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2013/2015 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** - Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio non dipendente da un settore.
- Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)** - Documento gestionale che definisce gli obiettivi contenuti nel PEG in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando in ciascun responsabile del servizio il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Rappresentazione delle aree strategiche

| |
|---|
| SEGRETERIA GENERALE |
| <i>dott. Giuseppe De Donno</i> |
| SERVIZI AMMINISTRATIVI e TRIBUTARI |
| Responsabile - Istruttore |
| <i>Luigi Gabrieli</i> |
| SERVIZI FINANZIARI |
| Responsabile - Istruttore |
| <i>Giovanni Toma</i> |
| SERVIZI DEMOGRAFICI e SOCIALI |
| Responsabile - Istruttore |
| <i>Martino Gennaccari</i> |
| SERVIZIO LL.PP. e URBANISTICA |
| Responsabile - Istruttore |
| <i>Arch. D. Grimaldi – geom. R. Innocente (*)</i> |

(*) Personale con rapporto di lavoro part-time.

4. Il mandato istituzionale

Come affermato dalla deliberazione n. 112/2010 – “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) della CIVIT, il “*mandato istituzionale*” definisce il perimetro nel quale l’amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali. Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori, che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica.

La “*missione*”, invece, identifica la ragion d'essere e l'ambito in cui l'organizzazione opera in termini di politiche e di azioni perseguite. La missione rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato. Si differenzia dal “*mandato istituzionale*” per la sua connotazione di “interpretazione” del mandato stesso, tenendo conto dell'indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico.

La missione del Comune di Palmariggi è desumibile dalle **Linee di Mandato 2010-2015** approvate con delibera di C.C. n. 29 del 29 settembre 2009.

4.1. Struttura della performance L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* del Comune. Nella logica dell'albero della *performance* il mandato istituzionale e la missione sono articolate in aree strategiche, a cui sono associati, gli obiettivi strategici.

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| SEGRETERIA GENERALE | Segretario Comunale | Collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa. Partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del segretario. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio. Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi. Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente (Statuto Comunale e Regolamenti). Formulazione dei documenti contabili Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi, tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, formazione, ecc.). Propensione ad incentivare e motivare le professionalità esistenti. Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti. Introduzione di nuovi strumenti per migliorare i rapporti con l'utenza |
| AREA AMMINISTRATIVA - TRIBUTARIA Responsabile - Istruttore | Servizi Istituzionali | Miglioramento Comunicazione e servizi on-line Dematerializzazione documentazione amministrativa Piano di contenimento delle spese di funzionamento Potenziamento U.R.P. Riorganizzazione sito Web |
| | Servizio Gestione Personale | Attuazione Sistemi di Valutazione e Controllo Piano delle Performance e Piano per la trasparenza ed integrità Contrattazione decentrata e rapporti con OO.SS. |
| | Servizi Tributarî | Piano di contenimento delle spese di funzionamento Regolamentazione T.A.R.E.S. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Recupero evasione fiscale |
| AREA DEMOGRAFICA - SOCIALE Responsabile - Istruttore | Servizi Demografici Culturali | Sostegno e promozione attività culturali Sostegno interventi nella formazione scolastica Raccordo istituzioni scolastiche ed attività extrascolastiche |
| | Servizi Demografici Servizi Sociali | Numerazione civica, toponomastica stradale, stradario Inserimento lavorativo persone disagiate Miglioramento rapporti associazioni volontariato Attivazione forum comunale Giovani |
| AREA FINANZIARIA Responsabile - Istruttore | Servizi Finanziari | Attuazione e verifica Patto Stabilità Regolamentazione T.A.R.E.S. Piano di contenimento delle spese di funzionamento Recupero evasione fiscale Verifica straordinario gestione residui Aggiornamento inventario e patrimonio comunale |
| AREA TECNICA Responsabile - Istruttore | Servizio Edilizia Urbanistica Ambiente | Approvazione P.U.G. Attuazione P.E.E.P. Definizione pratiche condono edilizio Verifica e recupero versamento oneri permessi di costruire Controllo del territorio Gestione Sportello Unico Edilizia (ricevimento e istruttoria pratiche edilizia: autorizzazioni, permessi di costruire, DIA, SCIA, istruttoria e rilascio certificati di agibilità, rilascio certificati di inagibilità, rilascio certificati di destinazione urbanistica, determinazioni oneri concessori, comunicazioni ISTAT) Miglioramento della qualità dei servizi attraverso la messa a disposizione on line della modulistica dello SUE Controllo e potenziamento raccolta differenziata R.S.U. Sopralluoghi con la PL per monitoraggio ambientale del territorio e sopralluoghi per accertamento di quanto pervenuto tramite esposti Programmazione Triennale OO.PP. Completamento OO.PP. In corso Monitoraggio tempi di realizzazione e predisposizione report trimestrale Verifica e utilizzo residui non erogati Cassa DD.PP. Verifica e attuazione disposizioni D.Lgs n. 81/2008 (Sicurezza lavoro) Redazione progetti per accesso a fondi regionali e comunitari |
| | Servizio OO.PP. | Valorizzazione e Manutenzione patrimonio Ottimizzazione parco automezzi Servizio Protezione Civile Piano di contenimento delle spese di funzionamento |
| | Servizio Patrimonio | |

Ricognizione e gestione locazioni degli immobili comunali
Aggiornamento inventario e patrimonio comunale

UFFICIO POLIZIA URBANA Servizio P.U.

Corsi educazione e sicurezza stradale per minori
Servizio Protezione Civile
Rivisitazione segnaletica stradale - Piano viabilità

5. Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance e la valutazione

5.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano Fermo restante il rispetto delle disposizioni del decreto e delle delibere adottate dalla Commissione, le modalità del processo di assegnazione degli obiettivi al personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sono ricavabili sulla base della metodologia di valutazione della performance individuale codificata nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

5.2 Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance Una delle priorità politiche per il triennio 2013–2015 del Comune individua la necessità di realizzare un concreto miglioramento nell'utilizzo delle risorse e nella qualità dei processi per rispondere pienamente ai compiti assegnati all'Amministrazione. In questa ottica il presente Piano, unitamente agli altri punti di forza del ciclo della performance, richiede da parte di ciascuna struttura la messa a regime di strumenti e logiche di pianificazione, monitoraggio e misurazione dei risultati nei quali obiettivi, indicatori e risorse siano allocati e monitorati non solo a livello di attività strategica, ma quanto più possibile in tutti i livelli in cui si declina la gestione, in modo da rafforzare sia il legame tra obiettivi e risorse che quello con la programmazione di bilancio.

Il Piano relativo al presente esercizio, tuttavia, rappresenta il “numero 0” del nuovo Ciclo, pertanto una prima diagnosi sul suo livello di evoluzione può procedere soltanto per stadi di avanzamento e conseguenti approssimazioni.

6. Risorse, efficienza ed economicità

Nell'allegato “A” alla presente relazione vengono fornite alcune sintetiche informazioni di carattere economico- finanziario desunte dai dati del conto consuntivo degli esercizi 2010/2012, che integrano gli obiettivi ed i risultati riportati nei paragrafi precedenti.

7 Azioni di valutazione della performance

I risultati raggiunti e le criticità riscontrate saranno contenuti:

- nelle relazioni rese dal Segretario generale e dalle Posizioni Organizzative in ordine alle informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione dei dati relativi al personale, alle risorse finanziarie e ai progetti speciali riguardanti i particolari servizi resi alla collettività e agli utenti;
- nella certificazione intermedia e finale resa al Sindaco dall'Organismo Indipendente di valutazione in merito al grado di raggiungimento del risultato per ciascun obiettivo e le eventuali criticità riscontrate.

Si ritiene in ultimo di adottare un Sistema di misurazione e valutazione della Performance, il quale, oltre a rispondere alla specifica esigenza normativa, deriva dalla necessità di dotare l'Ente di uno strumento di costante miglioramento della propria organizzazione e dei propri risultati.

Un sistema efficace dovrà pertanto perseguire molteplici finalità, tra cui:

- verificare gli obiettivi raggiunti
- informare e guidare i processi decisionali
- gestire in maniera più efficace le risorse
- promuovere i processi di miglioramento
- promuovere la qualità nella P.A.
- valorizzare le competenze.

Tale Sistema di misurazione e valutazione della Performance è fondato su strumenti di misurazione semplici ed integrato con i documenti obbligatori adottati nell'ambito del Ciclo della Performance, che miri al miglioramento, con la necessità di implementarlo e affinarlo nel corso del tempo,

Ai fini della valutazione si ritiene di adottare le allegato schede di valutazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE"

ANNO _____

COGNOME: _____

NOME: _____

AREA: _____

1

CAPACITA' ORGANIZZATIVA
Punteggio massimo disponibile – punti 6

PARAMETRO _____ **VALUTAZIONE PUNTEGGIO**

1.1 CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA O DEGLI INCARICHI E INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE

| | | |
|--|---------------|----|
| Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza o gli incarichi affidati, espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi. | Scarso | 0 |
| | Insufficiente | 5 |
| | Sufficiente | 10 |
| | Buona | 15 |
| | Ottima | 20 |

Sarà inoltre valutata la capacità dimostrata nell'elaborare progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche dell'amministrazione contenute nei documenti di programmazione approvati.

1.2 CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE

| | | |
|--|---------------|----|
| Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli utenti che per quelle dei servizi interni con particolare riferimento ai dati necessari per il controllo di gestione. | Scarso | 0 |
| In tal ambito sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente A gruppi di lavoro ed eventualmente assumere il coordinamento. | Insufficiente | 5 |
| | Sufficiente | 10 |
| | Buona | 15 |
| | Ottima | 20 |

2

CAPACITA' GESTIONALE
Punteggio massimo disponibile – punti 12

PARAMETRO _____ **VALUTAZIONI PUNTEGGIO**

2.1 ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI
(controllo di gestione)

| | | |
|---|---------------|----|
| Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici: | Scarso | 0 |
| a) grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50% | Insufficiente | 5 |
| b) grado di raggiungimento degli obiettivi compreso fra il 51% e il 69%, | Sufficiente | 10 |
| c) grado di raggiungimento degli obiettivi compreso fra il 70% e l'89%; | Buona | 15 |
| d) grado di raggiungimento degli obiettivi superiore/uguale al 90% | Ottima | 20 |

2.2 ECONOMICITA' DEL SERVIZIO – ATTUAZIONE DI OBIETTIVI STRAORDINARI

| | | |
|---|---------------|----|
| Da valutare in relazione all'insieme degli indicatori di efficacia/efficienza contenuti nel PEG, tenendo conto anche degli obiettivi straordinari di lavoro eventualmente assegnati da parte dell'Amministrazione e non ricompresi nel PEG o in altri strumenti programmatici | Scarso | 0 |
| | Insufficiente | 5 |
| | Sufficiente | 10 |
| | Buona | 15 |
| | Ottima | 20 |

2.3 GRADIMENTO DA PARTE DELL'UTENZA

| | | |
|---|---------------|----|
| Da valutare in relazione al livello di gradimenti dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente, al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso. | Scarso | 0 |
| | Insufficiente | 5 |
| | Sufficiente | 10 |
| | Buona | 15 |
| | Ottima | 20 |

PUNTEGGIO ASSEGNATO _____ **/100**

L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura massima prevista in presenza di un punteggio superiore all'80%;
L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura dell'80% in presenza di un punteggio compreso tra il 50% e l'80%;
L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura del 50% in presenza di un punteggio pari o superiore al 40%;
Nessuna erogazione avverrà in presenza di un punteggio inferiore al 40%.

IL SEGRETARIO COMUNALE

L'ORGANO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO _____

COGNOME: _____

NOME: _____

| FUNZIONI | GIUDIZIO | | PUNTEGGIO |
|---|--------------------------------------|-------------|-----------|
| | Valutazione % grado di perseguimento | Peso | |
| Collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa. – Partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva nelle materie proprie del segretario. | | 15% | |
| Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio. | | 15% | |
| Trasposizione degli indirizzi politici in obiettivi operativi. | | 15% | |
| Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente (Statuto Comunale e Regolamenti). | | 10% | |
| Formulazione dei documenti contabili | | 5% | |
| Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi, tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, formazione, ecc.). | | 10% | |
| Propensione ad incentivare e motivare le professionalità esistenti. | | 10% | |
| Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti. | | 10% | |
| Introduzione di nuovi strumenti per migliorare i rapporti con l'utenza | | 10% | |
| Totale punteggio | | 100% | |

L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura massima prevista in presenza di un punteggio superiore all'80%;
 L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura dell'80% in presenza di un punteggio compreso tra il 50% e l'80%;
 L'erogazione dell'indennità avverrà nella misura del 50% in presenza di un punteggio pari o superiore al 40%;
 Nessuna erogazione avverrà in presenza di un punteggio inferiore al 40%.

IL SINDACO

L'ORGANO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

| PARAMETRI GRADO PERSEGUIMENTO | PUNTEGGIO |
|-------------------------------|-----------|
| Scarsa | 4 |
| Largamente migliorabile | 8 |
| Sufficiente | 12 |
| Buona | 16 |
| Ottima | 20 |

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO _____

COGNOME: _____ **NOME:** _____

Area: _____ **Servizio:** _____ **Cat.** _____ **Cat. Ec.** _____

| Elementi di Valutazione | Punti da assegnare | Punteggio assegnato |
|--|---------------------------|----------------------------|
| Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento obiettivi assegnati al servizio (su certificazione OIV) | Max p. 40 | |
| Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa | Max 50 punti | |
| Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza | Da 0 a 3 | |
| Efficienza organizzativa e affidabilità | Da 0 a 5 | |
| Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza | Da 0 a 3 | |
| Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità | Da 0 a 7 | |
| Grado di responsabilizzazione verso i risultati | Da 0 a 3 | |
| Abilità tecnico operativa | Da 0 a 7 | |
| Livello di autonomia – Iniziativa | Da 0 a 7 | |
| Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure | Da 0 a 3 | |
| Quantità delle prestazioni | Da 0 a 5 | |
| Flessibilità | Da 0 a 7 | |
| Performance organizzativa | Max 10 punti | |
| TOTALE | Max 100 punti | |

L'ORGANO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI

| | | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------------------------|--|----------|----------|---------|
| Autonomia finanziaria | $\frac{\text{Titolo I + III}}{\text{Titolo I + II + III}} \times 100$ | 44,29 | 85,31 | 78,70 |
| Autonomia impositiva | $\frac{\text{Titolo I}}{\text{Titolo I + II + I II}} \times 100$ | 40,61 | 81,52 | 76,19 |
| Pressione finanziaria | $\frac{\text{Titolo I + II}}{\text{Popolazione}} \times 100$ | 519,53 | 574,22 | 642,52 |
| Pressione tributaria | $\frac{\text{Titolo I}}{\text{Popolazione}}$ | 219,03 | 486,52 | 502,16 |
| Intervento erariale | $\frac{\text{Trasferimenti statali}}{\text{Popolazione}}$ | 283,24 | 77,19 | 68,25 |
| Intervento regionale | $\frac{\text{Trasferimenti regionali}}{\text{Popolazione}}$ | 97,93 | 5,44 | 53,13 |
| Incidenza residui attivi | $\frac{\text{Totale residui attivi}}{\text{Totale accertamenti di competenza}} \times 100$ | 109,85 | 164,99 | 52,46 |
| Incidenza residui passivi | $\frac{\text{Totale residui passivi}}{\text{Totale impegni di competenza}} \times 100$ | 115,07 | 164,99 | 190,06 |
| Indebitamento locale pro capite | $\frac{\text{Residui debiti mutui}}{\text{Popolazione}}$ | 472,95 | 463,03 | 461,16 |
| Velocità riscossione entrate proprie | $\frac{\text{Riscossione titolo I + III}}{\text{Accertamenti Titolo I + III}}$ | 0,94 | 0,71 | 0,80 |
| Velocità gestione spese correnti | $\frac{\text{Pagamenti Titolo I competenza}}{\text{Impegni Titolo I competenza}}$ | 0,83 | 0,69 | 0,74 |
| Rigidità spesa corrente | $\frac{\text{Spese personale + Quote amm.to mutui}}{\text{Totale entrate Titolo I + II + III}} \times 100$ | 46,61 | 43,32 | 38,29 |
| Patrimonio pro capite | $\frac{\text{Valori beni demaniali e patrimoniali}}{\text{Popolazione}}$ | 5.293,21 | 5.262,03 | 6268,90 |
| Rapporto dipendenti/popolazione | $\frac{\text{Dipendenti}}{\text{Popolazione}}$ | 0,01 | 0,01 | 0,01 |