

COMUNE DI COSSOINE

**PROPOSTA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEI RESPONSABILI DI
SETTORE INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ANNO 2013 E 2014

In data 30 maggio 2017 presso il Comune di Pozzomaggiore, si riunisce il Nucleo di Valutazione del Comune di Cossoine.

Si prende atto che ad oggi non risultano effettuate le valutazioni degli incaricati di Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale per l'anno 2014, mentre per l'anno 2013 non risultano effettuate le valutazioni dei soli incaricati di Posizione Organizzativa.

Si prende altresì atto che per gli anni in questione risultano formalmente assegnati obiettivi ai Responsabili di Settore e che tali obiettivi possono essere verificati e valutati sulla base degli atti risultanti nell'Ente.

In coerenza con le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione viene pertanto redatto il presente documento, che viene trasmesso al Sindaco quale proposta di valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente

Preso visione del Sistema di Valutazione da applicare in relazione all'attività 2013 e 2014, si verifica che gli obiettivi sono stati approvati:

a) per l'anno 2013 - con deliberazione della Giunta Comunale n°88 del 04.12.2013

b) per l'anno 2014 - con deliberazione della Giunta Comunale n°96 del 12.11.2014

e che risultano dettagliati e completi di indicatori e valori attesi, necessari per una corretta valutazione.

Si verifica che tali obiettivi ancorché formalizzati in maniera ricognitiva alla fine dell'esercizio, risultano dettagliatamente assegnati nel corso dell'anno con una serie di atti deliberativi e disposizioni, secondo una modalità operativa dell'Amministrazione del tempo.

Si prende atto che, come per gli anni precedenti, non risultano assegnati obiettivi formalmente definiti "strategici", ancorché siano presenti obiettivi comuni all'intera struttura comunale.

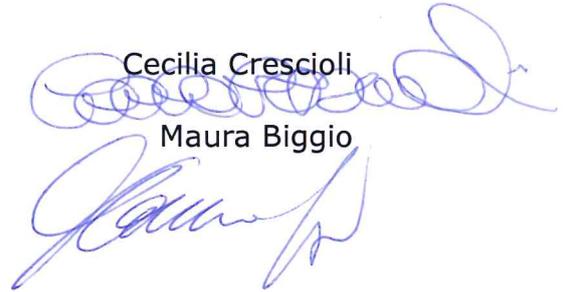
Si ritiene pertanto di procedere come per gli anni pregressi, assegnando i 20 punti previsti per la performance organizzativa alla performance individuale che pertanto viene quantificata in 55 punti massimi attribuibili. Inoltre, in considerazione del ridotto numero di dipendenti in servizio decide di proporre al Sindaco di trasferire il punteggio relativo alla capacità di valutazione dei collaboratori sul fattore valutazione delle capacità manageriali, a cui risultano quindi assegnati punti 30.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Cecilia Crescioli

Maura Biggio

Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is for Cecilia Crescioli and the bottom one is for Maura Biggio. Both are written in a cursive, flowing style.

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE *Anno 2014*

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare, per come testimoniato anche dalla mancanza di specifici rilievi. In questo senso vanno anche i giudizi dell'amministrazione. E' da sottolineare un impegno aggiuntivo per definire situazioni pregresse che hanno avuto origine prima della attribuzione della responsabilità al dipendente attuale. Inoltre si è resa necessaria una attività straordinaria per la creazione di una banca dati aggiornata, comprendente tutti gli immobili del territorio comunale, finalizzata ad eliminare l'evasione tributaria, tenuto conto dell'estremo frazionamento del patrimonio immobiliare del Paese.

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Miglioramento della gestione dei servizi amministrativi				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione dei servizi finanziari				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione dei servizi sociali				Attività svolte in modo positivo	80%	
			55 punti			44

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			80%	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	Gestione economica ed			80%	

	organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			30		24 PUNTI

1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 PUNTI

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TABELLA RIASSUNTIVA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE 44 punti
CAPACITA' MANAGERIALI 24 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
TOTALE 80 punti

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato nella misura più elevata prevista dall'ente.



RESPONSABILE SETTORE TECNICO - Anno 2014

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare, per come testimoniato anche dalla mancanza di specifici rilievi. E' da sottolineare un impegno aggiuntivo per chiudere i vari procedimenti prima della scadenza del mandato dell'amministrazione in carica prevista per la primavera del 2015.

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Miglioramento della gestione del servizio lavori pubblici				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio edilizia privata, demanio e patrimonio.				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio ambientale, viabilità ed arredo urbano				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio polizia municipale e polizia amministrativa				Attività svolte in modo positivo	80%	
			55 punti			44

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			80%	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	Gestione economica ed			80%	

	organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			30		24 PUNTI

1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 PUNTI

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 44 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 24 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TOTALE 80 punti

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato nella misura più elevata prevista dall'ente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and curves, positioned above the second signature.A second handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized name with a large initial letter, positioned below the first signature.

RESPONSABILE SETTORE TECNICO

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare, per come testimoniato anche dalla mancanza di specifici rilievi.

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Miglioramento della gestione del servizio lavori pubblici				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio edilizia privata, demanio e patrimonio.				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio ambientale, viabilità ed arredo urbano				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione del servizio polizia municipale e polizia amministrativa				Attività svolte in modo positivo	80%	
			55 punti			44

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI(fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONEIN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			80%	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			80%	
5	Autonomia			80%	

	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori				
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			30		24 PUNTI

1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 PUNTI

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 44 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 24 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
 TOTALE 80 punti

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato nella misura più elevata prevista dall'ente.



2013

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare, per come testimoniato anche dalla mancanza di specifici rilievi. In questo senso vanno anche i giudizi dell'amministrazione.

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Miglioramento della gestione dei servizi amministrativi				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione dei servizi finanziari				Attività svolte in modo positivo	80%	
Miglioramento della gestione dei servizi sociali				Attività svolte in modo positivo	80%	
			55 punti			44

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			80%	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			80%	
5	Autonomia			80%	

	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori				
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			30		24 PUNTI

1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 PUNTI

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 44 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 24 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TOTALE 80 punti

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato nella misura più elevata prevista dall'ente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of two lines of cursive script. The top line is shorter and more stylized, while the bottom line is longer and more detailed, ending with a small flourish.