

COMUNE DI COSSOINE

**PROPOSTA DI VALUTAZIONE
DELLE PRESTAZIONI E DEI
RISULTATI DEL SEGRETARIO E
DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO
INCARICATI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA**

ANNO 2015

In data 30 maggio 2017 presso il Comune di Pozzomaggiore, si è riunito il Nucleo di Valutazione del **Comune di Cossoine**, che ha effettuato la valutazione delle attività svolte dalla segretaria e dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2015 ai fini della erogazione della indennità di risultato.

Il Nucleo ha valutato le attività svolte dagli stessi ed il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 1) non si sono registrate anomalie nella utilizzazione degli strumenti delle assunzioni flessibili e nel conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa;
- 2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti;
- 3) nel corso del 2015 i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi possono dirsi soddisfatti, quanto meno negli aspetti di maggiore rilevanza, sulla base delle informazioni assunte nel protocollo ed in quanto non sono state presentate richieste di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi.

Si prende atto che la metodologia di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente e da applicare in relazione all'attività per l'anno 2015 prevede che il Nucleo di Valutazione provveda alla proposta di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa e del segretario.

Dopo aver verificato che gli obiettivi sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n°86 del 17.11.2015 e che risultano dettagliati e completi di indicatori e valori attesi, necessari per una corretta valutazione, 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, tenendo comunque in considerazione il ridotto numero di dipendenti in servizio.

Il Nucleo, in considerazione della mancata assegnazione di obiettivi strategici, dovuta esclusivamente al cambio di amministrazione nonché della individuazione di indicatori per la misurazione della gestione ordinaria, e di attivazione dei meccanismi di valutazione da parte degli utenti, decide di proporre al nuovo Sindaco di trasferire il punteggio relativo alla performance organizzativa a quello relativo alla performance individuale, alla quale risultano pertanto assegnati 55 punti.

La presente è da intendere come proposta al Sindaco.

La erogazione della indennità di risultato è subordinata alla dimostrazione della trasmissione alla Funzione Pubblica, anagrafe delle prestazioni, delle informazioni sul conferimento di incarichi a soggetti esterni e sulle autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di altri incarichi.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Cecilia Crescioli
Maura Biggio

SCHEDA DI VALUTAZIONE CON INDICATORI E PESI PONDERALI - Anno 2015

Responsabile Area 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, benché la dipendente nel 2015 sia stata assente per congedo obbligatorio per maternità per cinque mesi, grazie all'impegno profuso al rientro in servizio, nonostante l'orario ridotto per allattamento.

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

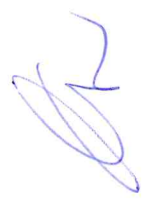
Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Gestione sito	Aggiornamento quindicinale		25		92%	23
Gestione servizio mensa scuola dell'infanzia con estensione servizio pasti caldi a domicilio anziani e disabili	Avvio servizio entro ottobre 2015 Fornitura servizio fasce deboli		25		96%	24
Predisposizione atti laboratorî intergenerazionali	Pubblicazione bando entro dicembre 2015		25		100%	25
Gestione diretta del servizio di trasporto scolastico con accompagnatori comunali mediante attivazione voucher a seguito di due gare deserte	Avvio e gestione di tutti gli operatori utilmente collocati in graduatoria		25		100%	25
					Punti	97%
						53.35

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI) (fino a 20 punti)

Tali capacità, che denotano l'effettiva incidenza delle attività del titolare di posizione organizzativa ai fini del risultato conseguito dall'Ente, si misurano non mediante astratte "capacità e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, quali esemplificativamente:

- Quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti, modalità attuative degli obiettivi;
- Effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla PEC ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
- Periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna;
- Interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;
- Interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatore	Peso ponderale	Grado di valutazione in %	Punti
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2	80,00%	1,6
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		2	80,00%	1,6
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2	70,00% Si invita a rafforzare la funzione di guida rispetto ai propri collaboratori	1,4
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	80,00%	1,6
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	85,00%	1,7
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	80,00%	1,6
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	80,00%	1,6
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2	85,00%	1,7
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2	90	1,8
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2	75	1,5
			20		16,1



1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (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	a) grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze; b) frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli destinati all'approvazione degli organi di governo o negoziali;	7,5	90	6,75
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	c) grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all'Ente.	7,5	90	6,75
			15		13,5

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (10 punti)

9 punti

TABELLA RIASSUNTIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	53,35
CAPACITA' MANAGERIALI	16,1
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,5
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	9
TOTALE	91,95

Il Nucleo di Valutazione

Maura Biggio

Cecilia Crescioli

SCHEDA DI VALUTAZIONE CON INDICATORI E PESI PONDERALI – Anno 2015

RESPONSABILE Area Tecnica e vigilanza

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 principali interventi e procedimenti entro il mese di maggio, prima della scadenza del mandato dell'amministrazione avvenuto nel corso del 2015.

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	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Lavori di rifacimento manto stradale Vie urbane - Lavori di manutenzione ordinaria viabilità interna	- Affidamento e realizzazione lavori entro giugno 2015		25		100,00%	25
Definizione procedure erogazione contributi - Predisposizione atti partecipazione a finanziamento entro dicembre 2015	Predisposizione atti a partecipazione a finanziamento entro dicembre 2015		25		100,00%	25
Lavori Completamento Cimitero con realizzazione edicole funerarie e sistemazione area esterna	Affidamento e realizzazione lavori entro ottobre 2015		25		100,00%	25
- Lavori di ricondizionamento strade rurali in agro - Lavori di riqualificazione centro urbano realizzazione aree pedonali - Lavori di sistemazione Piazza della quercia	- Affidamento e realizzazione lavori entro ottobre 2015		25		100,00%	25
						100,00%
						55 punti

[Handwritten signature]

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI) (fino a 20 punti)

Tali capacità, che denotano l'effettiva incidenza delle attività del titolare di posizione organizzativa ai fini del risultato conseguito dall'Ente, si misurano non mediante astratte "capacità e idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, quali esemplificativamente:

- Quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti, modalità attuative degli obiettivi;
- Effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla PEC ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
- Periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna;
- Interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;
- Interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.

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		2	80,00%	1,6
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		2	85,00%	1,7
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2	75,00%	1,5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	90,00%	1,8
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	90,00%	1,8
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	80,00%	1,6
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	80,00%	1,6

8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	2	85,00%	1,7
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	2	90,00%	1,8
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale	2	85,00%	1,7
		20		16,8

1) LE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (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 Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	a) grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze; b) frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli destinati all'approvazione degli organi di governo o negoziali; c) grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all'Ente.	7,5	90	6,75
2			7,5	90	6,75
			15		13,5

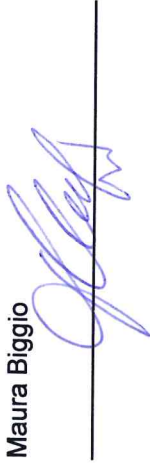
2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (10 punti)

9 punti

TABELLA RIASSUNTIVA
PERFORMANCE INDIVIDUALE
 CAPACITA' MANAGERIALI 55
COMPETENZE PROFESSIONALI
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 16,8
TOTALE 13,5
94,3

Il Nucleo di Valutazione

Maura Biggio

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

Cecilia Crescioli

A handwritten signature in blue ink, featuring a series of dense, circular loops followed by a long horizontal stroke.