

COMUNE DI COSSOINE

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

ANNO 2016

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

Si prende atto che la metodologia di valutazione da applicare per l'anno 2016 prevede che il Nucleo di Valutazione provveda alla proposta di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa trasmettendola al Sindaco.

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

Presa visione del Sistema di Valutazione da applicare in relazione all'attività 2016, si verifica che gli obiettivi sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n°63 del 08.09.2016 e che risultano dettagliati e completi di indicatori e valori attesi, necessari per una corretta valutazione.

Si prende atto che, come per gli anni precedenti, non risultano assegnati obiettivi formalmente definiti "strategici", ancorchè 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.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Cecilia Crescioli
Maura Biggio

SCHEDA DI VALUTAZIONE CON INDICATORI E PESI PONDERALI – Anno 2016

Responsabile Area Amministrativo contabile

Le attività ordinarie 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 2016 sia stata assente per congedo obbligatorio per maternità per quasi cinque mesi, grazie all'impegno profuso prima di assentarsi dal servizio.

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1 Descrizione dell'obiettivo	Colonna 2 Risultato atteso	Colonna 3 Indicatori di misurabilità	Colonna 4 Peso ponderale	Colonna 5 Giudizio	Colonna 6 Grado di valutazione	Colonna 7 Punteggio complessivo
Gestione sito	Aggiornamento quindicinale		25		100%	25
Gestione piani servizio civico comunale	Avvio di più operatori		25		100,00%	25
Pubblicazione bando animazione in piscina	Affidamento servizio pluriennale entro luglio		25		100,00%	25
Gestione diretta trasporto scolastico accompagnatori comunali mediante attivazione voucher	Avvio e gestione di tutti gli operatori utilmente collocati in graduatoria fino a giugno 2016		25		96,00%	24
						99 %
						54,45 punti

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:

- a. Quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti, modalità attuative degli obiettivi;
- b. 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;
- c. Periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna;
- d. 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;
- e. 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	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	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	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	1,8
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2	70	1,4
			20		16,4

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

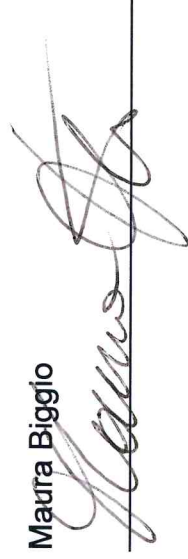
2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (10 punti)

9 punti

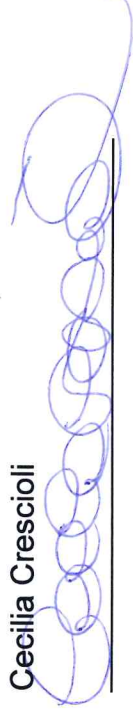
TABELLA RIASSUNTIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	54,45
CAPACITA' MANAGERIALI	16,40
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,50
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	9,00
TOTALE	93,35

Il Nucleo di Valutazione

Maura Biggio



Cecilia Crescioli



SCHEDA DI VALUTAZIONE CON INDICATORI E PESI PONDERALI – Anno 2016

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 derivante dalla necessità di programmare gli interventi da avviare con la nuova amministrazione, e per l'espletamento delle pratiche finalizzate all'ottenimento di finanziamenti.

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
Riqualficazione Palestra Comunale	Affidamento lavori entro dicembre 2016		25		100,00%	25
Manutenzione straordinaria case da locare a canone sociale	Affidamento entro dicembre 2016		25		100,00%	25
Studio territorio e adeguamento al piano paesaggistico regionale, studio carte del piano di assetto idrogeologico regionale.	Adozione piani entro dicembre 2016		25		100,00%	25
Realizzazione tettoia per installazione pannelli fotovoltaici presso Comune	Avvio lavori entro dicembre 2016		25		100,00%	25
						100,00%
						55 punti

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.

FATTORI DI VALUTAZIONE		Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione in %	Punti
N					
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	90,00%	1,8
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	90,00%	1,8
			20		17

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;	7,5	90	6,75
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	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
			15		13,5

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (10 punti)

9 punti

**TABELLA RIASSUNTIVA
PERFORMANCE INDIVIDUALE
CAPACITA' MANAGERIALI
COMPETENZE PROFESSIONALI
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
TOTALE**

55
17
13,5
9
94,5

Il Nucleo di Valutazione

Maura Biggio

Cecilia Crescioli