

COMUNE DI SEDINI VALUTAZIONE ANNO 2018

Il nucleo di valutazione del comune di Sedini, costituito in forma associata nell'ambito dell'Unione dei comuni dell'Anglona e della bassa valle del Coghinas, nella riunione svolta in forma telematica del 28 novembre 2019, ha effettuato la valutazione della attività svolta dal segretario comunale e dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2018. Il nucleo ha acquisito le relazioni presentate dal segretario e dai responsabili ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo, verificando il contenuto delle relazioni e gli esiti dell'attività.

L'organismo ha acquisito le relazioni presentate dai responsabili e dal segretario sulle attività svolte e sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

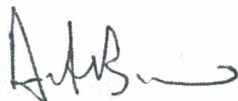
- 1) non si sono registrate anomalie nella utilizzazione degli strumenti delle assunzioni flessibili e nel conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa (per come evidenziato nella attestazione trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica);
- 2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti (per come evidenziato nella certificazione trasmessa all'ente);
- 3) nel corso del 2018 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;
- 4) gli adempimenti relativi alla pubblicità ed alla comunicazione degli incarichi di collaborazione sono stati rispettati.

La erogazione della indennità di risultato è subordinata alla attestazione che sono state effettuate le comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica, cd anagrafe delle prestazioni, degli incarichi conferiti a soggetti esterni e delle autorizzazioni rilasciate a dipendenti dell'ente per lo svolgimento di attività ulteriori; si ricorda che tali comunicazioni devono essere effettuate dal comune anche se sono negative.

L'organismo, in considerazione della mancata assegnazione di obiettivi strategici, nonché della individuazione di indicatori per la misurazione della gestione ordinaria, nonché di attivazione dei meccanismi di valutazione da parte degli utenti, decide di trasferire il punteggio relativo alla performance organizzativa a quello relativo alla performance individuale, alla quale risultano pertanto assegnati 55 punti. L'organismo, in considerazione del ridotto numero di dipendenti e del fatto che la nuova metodologia di valutazione è applicata per la prima volta, decide di non tenere conto del fattore valutazione dei collaboratori.

Si evidenzia che gli obiettivi del 2018 erano in gran parte analoghi a quelli del 2017.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.



RESPONSABILE UFFICIO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI

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	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggi o complessivo
Assistenza e beneficenza pubblica			11	raggiunto	90%	9,9
Assegnazione alloggi di edilizia residenziale e pubblica AREA			11	Raggiunto	90%	9,9
Utilizzo leggi settore			11	Raggiunto	90%	9,9
Servizi scolastici e politiche culturali			8,25	raggiunto	90%	7,4
Capacità manageriali e collaborazione con il segretario comunale			13,75	Raggiunto	90%	12,4
			55			49,5 punti

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 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 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			80%	

	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato				
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%	
			20		16 punti

1) **LE COMPETENZE PROFESSIONALI** (fino a 15 punti)

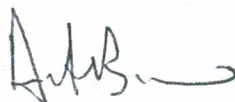
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 punti

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI fattore non utilizzato

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	49,5 punti
CAPACITA' MANAGERIALI	16 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI	12 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE riproporzionato su 100	86,1 punti

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco



**VALUTAZIONE RESPONSABILE AREA TECNICA-URBANISTICA-AMBIENTALE
GIUSEPPE FIORI**

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	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Redazione ed ultimazione piano urbanistico comunale				Raggiunto	90%	
Lavori ed opere pubbliche				Raggiunto	90%	
Ambiente e gestione rifiuti				Raggiunto	90%	
Cura e manutenzione e patrimonio comunale				Raggiunto	90%	
Capacità manageriale e collaborazione con il segretario				Raggiunto	90%	
			55			Punti 49,5

2) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 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 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			80%	

	della organizzazione e delle relazioni di lavoro				
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%	
			20		16 punti

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

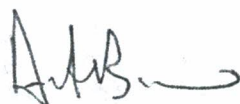
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 punti

4) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI fattore non utilizzato

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	49,5 punti
CAPACITA' MANAGERIALI	16 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI	12 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE riproporzionato su 100	86,1 punti

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco



RESPONSABILE UFFICIO ECONOMICO FINANZIARIO AMMINISTRATIVO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 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	Punteggi o complessivo
Programmazione economico finanziaria			11	raggiunto	90%	9,9
Gestione entrate tributarie			11	Raggiunto	90%	9,9
Promozione e sviluppo delle associazioni sportive			11	Raggiunto	90%	9,9
Mantenimento efficienza servizi			8,25	raggiunto	90%	7,4
Capacità manageriali e collaborazione con il segretario comunale			13,75	Raggiunto	90%	12,4
			55			49,5 punti

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 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 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			80%	

	compimento quanto assegnato				
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%	
			20		16 punti

5) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

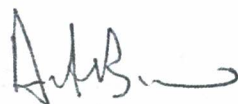
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 punti

6) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI fattore non utilizzato

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	49,5 punti
CAPACITA' MANAGERIALI	16 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI	12 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE riproporzionato su 100	86,1 punti

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco



SEGRETARIO COMUNALE

1) LA PERFORMANCE (fino a 50 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
Miglioramento del supporto e della collaborazione per il migliore svolgimento della attività istituzionale				Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Miglioramento della gestione delle risorse umane				Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Organizzazione uffici e servizi				Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Incarichi aggiuntivi assegnati				Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
			50			47,5

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 50 punti)

Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	9,5/10
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	9,5/10

Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.	8/8
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	9,5/10
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	3,5/4
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	7,5/8
Totale		47,5/50

Il Nucleo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato per l'anno 2016 nella misura del 10% del trattamento economico in godimento.

TABELLA RIASSUNTIVA
 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 47,5/50
 LE COMPETENZE PROFESSIONALI 47,5/50
 TOTALE 95/100

