

Il nucleo di valutazione del comune di Uras, nella riunione del 23 maggio 2017 presso la sede del comune ha effettuato la valutazione della attività svolta dal segretario e dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2016 ai fini della erogazione della indennità di risultato.

All'atto della valutazione del segretario lo stesso si allontana.

L'organismo ha acquisito le relazioni presentate dagli stessi 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;

2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti;

3) l'ente ha dato corso alla comunicazione alla Funzione Pubblica delle informazioni sugli incarichi attribuiti a soggetti esterni nell'anno 2016 e sulle autorizzazioni rilasciate a dipendenti dell'ente per lo svolgimento di incarichi ulteriori nell'anno 2016;

4) nel corso del 2016 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 è stata presentata una sola richiesta, che per molteplici aspetti può essere definita come strumentale, di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi;

5) le informazioni essenziali sui principali procedimenti amministrativi sono state pubblicate sul sito.

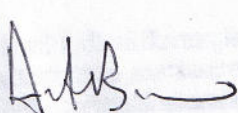
In considerazione della mancata assegnazione di obiettivi strategici e della mancata individuazione degli altri elementi necessari per la definizione della performance organizzativa, il relativo punteggio viene trasferito sulla performance individuale.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.

Il Nucleo esamina le proposte di obiettivi per il 2017 ed esprime il proprio parere favorevole, sollecitando l'inserimento del completamento delle procedure di affidamento del servizio residenziale comunità alloggio. Rimane fermo che qualora la nuova amministrazione lo ritenesse opportuno questo e, più in generale, tutti gli obiettivi assegnati potrebbero essere rimodulati.

Per il nucleo di valutazione

Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arturo Bianco', is written on a light-colored, textured background. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE:

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF:

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 65 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
Monitoraggio pareggio di bilancio				Obiettivo pienamente raggiunto	100%	
Applicazione nuove regole armonizzazione sistemi contabili				Obiettivo raggiunto	95%	
Attivazione software per verifica posizioni IMU				Obiettivo raggiunto	95%	
Rimborsi IMU				Obiettivo pienamente raggiunto	100%	
Digitalizzazione delle pratiche				Obiettivo raggiunto	95%	
Procedura stipendiale				Obiettivo raggiunto	95%	
Archivi relativi all'inventario				Obiettivo raggiunto	95%	
			65			63

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 15 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			90%	
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 tempiragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			90%	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			90%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			90%	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			90%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di			90%	

	incertezza				
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			90%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			90%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			90%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			90%	
			15		13,5

2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

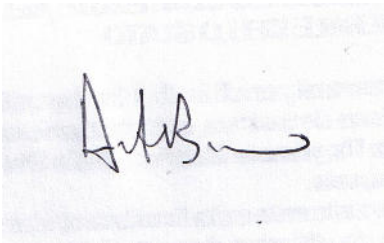
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			90%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			90%	
			15		13,5

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti) 5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	63
CAPACITA' MANAGERIALI	13,5
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,5
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Il nucleo propone al sindaco la erogazione della indennità di risultato sulla base del punteggio ottenuto.

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be 'A. B.' followed by a flourish.

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE:

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF:

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 65 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
Progetto "Una scelta in comune" Donazione organi				Obiettivo pienamente raggiunto	100%	
Sostituzione personale assente per maternità				Obiettivo raggiunto	95%	
Contributi statali per evento calamitoso				Obiettivo raggiunto	95%	
Rilevazione censuaria delle istituzioni pubbliche				Obiettivo raggiunto	95%	
Contributi regionali per evento calamitoso				Obiettivo raggiunto	95%	
			65			63

1) **LE CAPACITA' MANAGERIALI** (fino a 15 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			90	
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 tempiragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			90	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			90	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			90	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			90	
6	Decisionalità Capacità di prendere			90	

	decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza				
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			90	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			90	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			90	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			90	
			15		13,5

2) 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			90	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			90	
			15		13,5

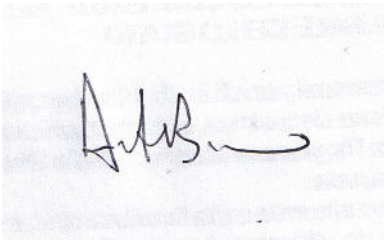
3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 5 punti

--

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	63
CAPACITA' MANAGERIALI	13,5
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,5
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Il nucleo propone al sindaco la erogazione della indennità di risultato sulla base del punteggio ottenuto.

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to be 'A. B.' followed by a flourish.

RESPONSABILE SETTORE TECNICO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE:

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF:

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 65 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
Erogazione contributi agli alluvionati				Obiettivo raggiunto	95%	
Rispetto termini esecuzione opere pubbliche				Obiettivo pressochè pienamente raggiunto	97%	
			65			63

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 15 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			90	
2	Interazione con gli organi di indirizzo			90	

	<p>politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempiragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p>				
3	<p>Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</p>			90	
4	<p>Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</p>			90	
5	<p>Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori</p>			90	
6	<p>Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</p>			90	
7	<p>Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato</p>			90	
8	<p>Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro</p>			90	

9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			90	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			90	
			15		13,5

2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

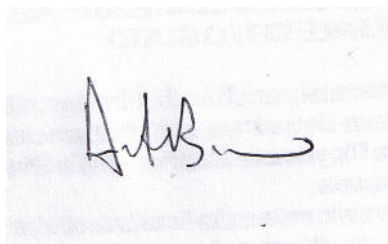
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			90	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			90	
			15		13,5

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI⁵

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	63
CAPACITA' MANAGERIALI	13,5
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,5
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Il nucleo propone al sindaco la erogazione della indennità di risultato sulla base del punteggio ottenuto.

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to be 'A. B.' followed by a long horizontal flourish.

RESPONSABILE SETTORE SOCIO CULTURALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI:

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE:

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF:

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 65 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
Adesione al Sistema Informativo regionale per le politiche sociali				Obiettivo raggiunto	95%	
Adesione al sistema informatizzato per piani personalizzati				Obiettivo raggiunto	90%	
Sperimentazione nuovo sistema valutazione per la concessione di benefici ex legge 162/98				Obiettivo raggiunto	90%	
Manifestazione di interesse per l'affidamento in concessione del servizio residenziale				Obiettivo raggiunto	95%	
			65			61

3)LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 15 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			90	
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 tempiragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			90	
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			90	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			90	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			90	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando			90	

	rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza				
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			90	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			90	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			90	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			90	
			15		13,5

4) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

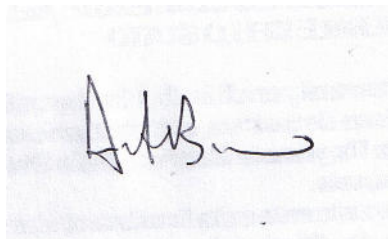
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			90	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			90	
			15		13,5

5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti) 5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	61
CAPACITA' MANAGERIALI	13,5
COMPETENZE PROFESSIONALI	13,5
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	93

Il nucleo propone al sindaco la erogazione della indennità di risultato sulla base del punteggio ottenuto.

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to be 'A. B.' followed by a long horizontal flourish.

SEGRETARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (0 punti)

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (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
Attuazione norme anticorruzione e trasparenza	Tempestivo svolgimento	Applicazione effettiva	25	Obiettivo pienamente raggiunto	98%	24,5
Supporto agli organi di governo e coordinamento responsabili	Fornitura di suggerimenti ed indicazioni	Collaborazione con gli organi di governo e coordinamento responsabili	25	Obiettivo pienamente raggiunto	100%	25
			50			49,5

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
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
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

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	10
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	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	8
Totale		49

**TABELLA RIASSUNTIVA
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5
LE COMPETENZE PROFESSIONALI 49,5
TOTALE 99**

Il nucleo di valutazione esprime un giudizio positivo sulla attività svolta e propone al sindaco la valutazione riassunta nella scheda e l'erogazione della indennità di risultato nella misura più elevata prevista dal CCNL, cioè il 10% del trattamento economico.

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco

