

Il nucleo di valutazione del comune di Uras, nelle riunioni svoltesi in modalità telematica in data 16 e 22 ottobre 2020 e 10 novembre 2020 ha effettuato la valutazione della attività svolta dal segretario e dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2019 ai fini della erogazione della indennità di risultato.

All'atto della valutazione del segretario lo stesso non partecipa alla riunione.

L'organismo ha acquisito le relazioni presentate dai responsabili 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, ancorchè la Funzione Pubblica non ha messo in linea il relativo modello;

2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti, per come monitorato dal Nucleo nell'ambito degli accertamenti relativi alla pubblicazione delle informazioni richieste dallo specifico modello messo a punto dall'Anac;

3) l'ente ha dato corso alla comunicazione alla Funzione Pubblica delle informazioni sugli incarichi attribuiti a soggetti esterni nell'anno 2019 e sulle autorizzazioni rilasciate a dipendenti dell'ente per lo svolgimento di incarichi ulteriori nell'anno 2019;

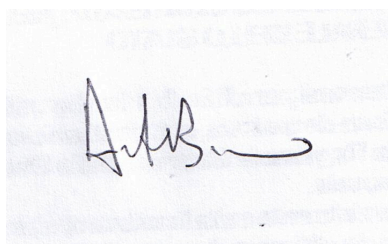
4) nel corso dell'anno 2019 i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi possono dirsi soddisfatti, quanto meno negli aspetti di maggiore rilevanza, sulla base delle informazioni assunte nel protocollo ed in quanto è stata presentata una sola richiesta, che per molteplici aspetti può essere definita come strumentale, di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi.

Nel punteggio della performance organizzativa si tiene conto del parziale raggiungimento dell'obiettivo di revisione straordinaria dell'inventario dei beni mobili.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.

Per il nucleo di valutazione

Dott. Arturo Bianco

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

RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
fino a 10 punti, 9,5 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE
DEGLI UTENTI: fino a 10 punti, 8 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo
di cui all'allegato B): fino a 10 punti, 9,5 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 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 |
| Approvazione del bilancio entro l'anno | | | | Obiettivo parzialmente raggiunto | 75% | |
| Invio conteggio versamento Tosap e lcp | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Invio sollecito Tari | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| | | | 45 | | | 41,2 |

1) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|---|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di realizzare le programmazioni dell'organo politico e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo | | | 90% | |

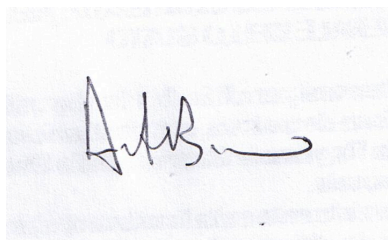
| | | | | | |
|---|--|--|----|-----|----|
| 2 | Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | | | 90% | |
| 3 | Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | | | 90% | |
| 4 | Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta | | | 90% | |
| 5 | Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | | | 90% | |
| 6 | Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale | | | 90% | |
| | | | 20 | | 18 |

2) **LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI** (fino a 5 punti) 4,5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

| | |
|--|------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 27 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 41,2 |
| COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 18 |
| VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | 4,5 |
| TOTALE | 90,7 |

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.

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):

fino a 10 punti, 9,5 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti, 8 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti, 9,5 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 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 |
| Stipula CCDI | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Abbandono schedario anagrafico cartaceo | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Istituzione registro per le cremazioni | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Adozione regolamento utilizzo graduatorie di altri enti | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Assunzioni personale a tempo determinato | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| | | | 45 | | | 45 |

COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|--|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | <p>Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di realizzare le programmazioni dell'organo politico e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p> | | | 95 | |
| 2 | <p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p> | | | 95 | |
| 3 | <p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p> | | | 95 | |
| 4 | <p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p> | | | 95 | |
| 5 | <p>Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di</p> | | | 95 | |

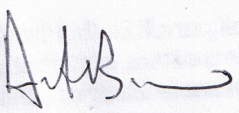
| | | | | | |
|---|---|--|----|----|----|
| | adattarsi alle esigenze mutevoli | | | | |
| 6 | Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale | | | 95 | |
| | | | 20 | | 19 |

1) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 4,9

TABELLA RIASSUNTIVA

| | |
|--|------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 27 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 45 |
| COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 19 |
| VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | 4,9 |
| TOTALE | 95.9 |

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



RESPONSABILE SETTORE TECNICO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
 fino a 10 punti, 9,5 punti
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE
 DEGLI UTENTI: fino a 10 punti, 8 punti
 RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo
 di cui all'allegato B): fino a 10 punti, 9,5 punti

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE fino a 45 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 |
| Avvio nuovo portale regionale Suape | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Alienazione lotti PIP | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Riqualficazione delle reti di dreno | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Messa in sicurezza scuole, strade ed edifici | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| | | | 45 | | | 45 |

1) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|--|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di realizzare le programmazioni | | | 95 | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|----|--|
| | dell'organo politico e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo | | | | |
| 2 | Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte | | | 90 | |
| 3 | Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale | | | 95 | |
| 4 | Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta | | | 90 | |
| 5 | Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | | | 95 | |
| 6 | Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i | | | 95 | |

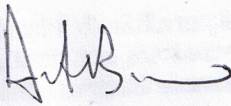
| | | | | | |
|--|-----------------------------|--|----|--|------|
| | colleghi e con il personale | | | | |
| | | | 20 | | 18,2 |

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 5

TABELLA RIASSUNTIVA

| | |
|--|------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 27 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 45 |
| COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 18,7 |
| VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | 5 |
| TOTALE | 95,7 |

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



RESPONSABILE SETTORE SOCIO CULTURALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):

fino a 10 punti, 9,5 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti, 9 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti, 9,5 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 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 |
| Nuovo intervento RAS Famiglia cresce | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Avvio procedure assegnazione e buono idrico statale | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Avvio procedure agevolazioni tariffarie studenti | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Monitoraggio reddito cittadinanza | | | | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| Bando refezione | | | | Obiettivo raggiunto | 95% | |
| Attivazione linea telefonica scuola | | | | Obiettivo non valutabile | | |
| Accreditamento "Casa Piras" | | | | Obiettivo raggiunto | 90% | |
| | | | 45 | | | 43,9 |

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|---|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | <p>Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di realizzare le programmazioni dell'organo politico e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p> | | | 95 | |
| 2 | <p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p> | | | 90 | |
| 3 | <p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p> | | | 95 | |
| 4 | <p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p> | | | 90 | |
| 5 | <p>Autonomia e flessibilità</p> | | | 90 | |

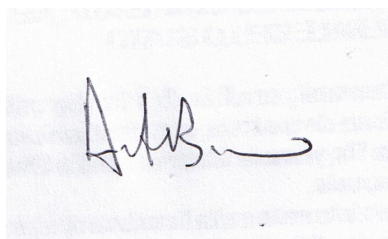
| | | | | | |
|---|---|--|----|----|------|
| | Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli | | | | |
| 6 | Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale | | | 90 | |
| | | | 20 | | 18,3 |

2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti) 4,8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

| | |
|--|------|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 27 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | 43,9 |
| COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI | 18,3 |
| VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI | 4,8 |
| TOTALE | 94 |

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



1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 28 punti

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato): fino a 10 punti, 10

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino 10 punti 8

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato B): fino a 10 punti, 10

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 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 e effettiva | 25 | Obiettivo pienamente raggiunto | 100% | |
| 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% | |
| | | | 40 | | | 40 |

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 30 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 | 6 |
| 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 | 5 |

| | | |
|--|--|----|
| | normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate | |
| 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. | 4 |
| 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 | 8 |
| Funzioni di rogito | Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria | 3 |
| 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 | 4 |
| Totale | | 30 |

**TABELLA RIASSUNTIVA
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
28
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 40
LE COMPETENZE PROFESSIONALI 30
TOTALE 98**

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

