

L'organismo di valutazione del comune di Padru, nelle riunioni svoltesi in data 8 giugno 2016 presso la sede della Comunità Montana ed in forma telematica del 27 luglio 2016, ha effettuato la valutazione della attività svolta dai responsabili e dal segretario nell'anno 2015.

Il nucleo ha acquisito le relazioni presentate dal segretario e dai responsabili ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo.

L'organismo ha acquisito le relazioni presentate dagli stessi sulle attività svolte e sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

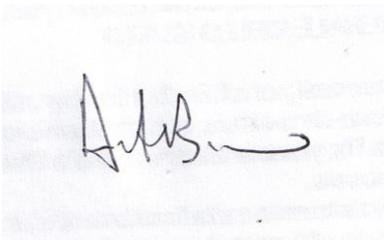
Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 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) nel corso del 2014 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) le informazioni sugli incarichi conferiti a soggetti esterni e sulle autorizzazioni a dipendenti dell'ente a svolgere attività ulteriori risultano essere state trasmesse al Dipartimento della Funzione Pubblica, cd anagrafe delle prestazioni.

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. L'organismo, in considerazione del ridotto numero di dipendenti decide di non tenere conto del fattore valutazione dei collaboratori. Il punteggio viene riproporzionato di conseguenza.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.

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, possibly lined, background.

RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

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
Verifica della gestione dei tributi ed attivazione banca dati	Razionalizzazione dell'incasso	Attivazione al 70% della banca dati	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,7
Applicazione armonizzazione contabile	Assunzione delle iniziative necessarie	Rispetto dei tempi	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,8
			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		2	80%	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		2	80%	1,6

	dagli organi di indirizzo				
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2	80%	1,6
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	80%	1,6
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	80%	1,6
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	80%	1,6
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	80%	1,6
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2	80%	1,6
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2	80%	1,6
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare		2	80%	1,6

	con i colleghi e con il personale				
			20		16

2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

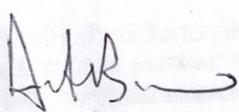
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	80%	6.4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	80 %	5,6
			15		12 punti

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti) 8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA  
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti  
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti  
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti  
 VALUTAZIONE COLLABORATORI 8 punti  
 TOTALE 85,5 punti

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta di valutazione. L'organismo esprime il proprio giudizio ampiamente positivo sulla attività svolta e sui risultati raggiunti, anche al fine della attestazione del raggiungimento degli obiettivi per la corresponsione della indennità di produttività al personale.

Per l'organismo di valutazione  
 Dott. Arturo Bianco



RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

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
Riqualificazione biblioteca comunale	Riorganizzazione servizio	Catalogazione del 50% dei libri	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,7
Attuazione programma PIPPI	Riduzione rischio allontanamento bambini	Assunzione iniziative necessarie	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,8
			55			49,5 punti

4) 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		2	80%	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%	1,6
3	Gestione delle risorse		2	80%	1,6

	umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	80%	1,6
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	80%	1,6
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	80%	1,6
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	80%	1,6
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2	80%	1,6
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2	80%	1,6
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2	80%	1,6

			20		16
--	--	--	----	--	----

5) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

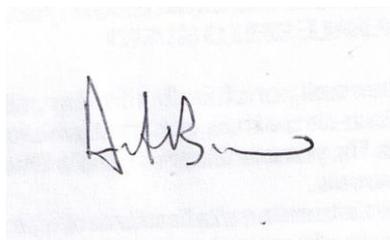
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	80%	6.4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	80 %	5,6
			15		12 punti

6) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA  
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti  
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti  
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti  
 VALUTAZIONE COLLABORATORI 8 punti  
 TOTALE punti 85,5

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta di valutazione. L'organismo esprime il proprio giudizio ampiamente positivo sulla attività svolta e sui risultati raggiunti, anche al fine della attestazione del raggiungimento degli obiettivi per la corresponsione della indennità di produttività al personale.

Per l'organismo di valutazione  
 Dott. Arturo Bianco



RESPONSABILE AREA TECNICA

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
Mitigazione rischio idrogeologico	Prevenzione eventi calamitosi	Realizzazione del restante 50% opere programmate	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,8
Messa in sicurezza edifici scolastici	Miglioramento sicurezza	Realizzazione interventi programmati	27,5	Ampiamente positivo	90%	24,7
			55			49,5 punti

7) 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		2	80%	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%	1,6

3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2	80%	1,6
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2	80%	1,6
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2	80%	1,6
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	80%	1,6
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2	80%	1,6
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2	80%	1,6
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2	80%	1,6
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il		2	80%	1,6

	personale			
			20	16

8) 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		8	80%	6.4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	80 %	5,6
			15		12 punti

9) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti

CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti

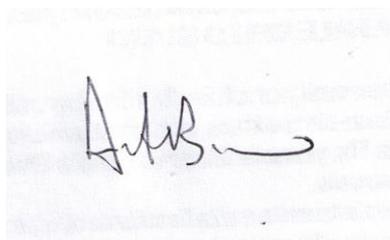
COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti

VALUTAZIONE COLLABORATORI 8 punti

TOTALE 85,5 punti

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta di valutazione. L'organismo esprime il proprio giudizio ampiamente positivo sulla attività svolta e sui risultati raggiunti, anche al fine della attestazione del raggiungimento degli obiettivi per la corresponsione della indennità di produttività al personale.

Per l'organismo di valutazione  
Dott. Arturo Bianco



SEGRETARIO COMUNALE

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
Attività supporto	Miglioramento attività	Risultati gestionali	19	Obiettivo pienamente raggiunto	90%	17,1
Predisposizione programma trasparenza	Miglioramento attività	Adozione	19	Obiettivo pienamente raggiunto	90%	17,1
Stipula contratti in forma elettronica	Miglioramento attività	Effettiva applicazione	12	Obiettivo pienamente raggiunto	90%	10,8
			50			45

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 punti
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 punti
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.	7,5 punti
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali.	9,5 punti

responsabili dei servizi	Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	3 punti
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 punti
Totale		45 punti

TABELLA RIASSUNTIVA  
PERFORMANCE INDIVIDUALE 45 punti  
COMPETENZE PROFESSIONALI 45 punti  
TOTALE 90 punti

L'organismo di valutazione propone al sindaco un giudizio ampiamente positivo della attività svolta dal segretario comunale dott.a Murgia e la erogazione della indennità di risultato nella misura massima prevista dal contratto, cioè il 10% del trattamento economico in godimento, per parte a carico dell'ente, essendo il segretario in convenzione con altro comune.

Per l'organismo di valutazione  
Dott. Arturo Bianco

