

L'organismo di valutazione delle Comunità Montana del Monte Acuto, nelle riunioni svoltesi in data 6 agosto 2017 in forma telematica, ha effettuato la valutazione della attività svolta dai responsabili e dal segretario nell'anno 2016.

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.

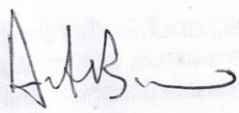
Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 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 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 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.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Arturo Bianco', is written over a light blue grid background. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

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
Approvazione e regolamento riscossione coattiva			27,5	Ampiamente positivo	90%	24,7
Modifiche al sito con gestione in forma diretta			27,5	Ampiamente positivo	90%	24,8
			55			49,5 punti

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	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		2	80%	1,6

	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

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	85%	6.8
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	85 %	6
			15		12,8 punti

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

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti

CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti

COMPETENZE PROFESSIONALI 12,8 punti

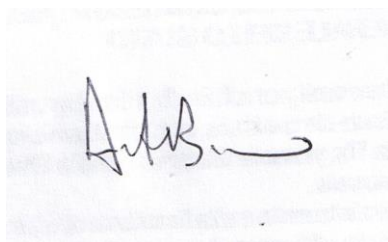
VALUTAZIONE COLLABORATORI 8

TOTALE 86,3 punti

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta.

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
Valutazione e sistemazione patrimonio librario			27,5	Ampiamente positivo	90%	24,7
Riduzione del rischio allontanamento bambini			27,5	Ampiamente positivo	90%	24,8
			55			49,5 punti

4) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	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

5) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

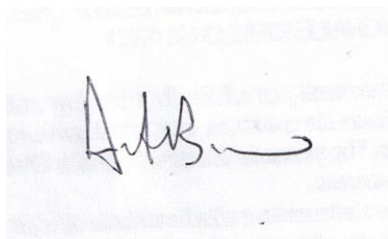
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	85%	6.8
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	85 %	5,9
			15		12,8 punti

6) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12,8 punti
 VALUTAZIONE COLLABORATORI 8 punti
 TOTALE punti 86,3

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta di valutazione.

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
Miglioramento qualità della vita insediamenti Sas Enas e Sos Runcos			27,5	Obiettivo raggiunto in buona misura	85%	23,4
Progetto Iscola			27,5	Ampiamento e positivo	90%	24,8
			55			48,2 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,		2	80%	1,6

	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

8) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)
--

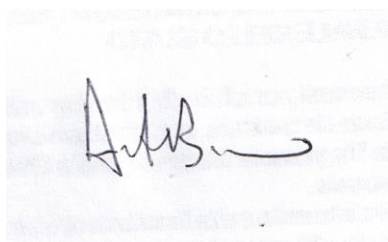
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	85%	6.8
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	85 %	6
			15		12,8 punti

9) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8 punti

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 48,,2 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12,8 punti
 VALUTAZIONE COLLABORATORI 8 punti
 TOTALE 85 punti

La valutazione viene e trasmessa al sindaco come proposta di valutazione.

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
Predisposizione ed attuazione programma trasparenza			30	Obiettivo pienamente raggiunto	90%	27
Stipula contratti in forma elettronica	Miglioramento attività	Effettiva applicazione	20	Obiettivo pienamente raggiunto	90%	18
			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 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	9,5 punti

	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

