

COMUNE DI BULZI
VERBALE N. 1/2021

Il nucleo di valutazione del comune di Bulzi, costituito in forma associata nell'ambito dell'Unione dei comuni dell'Anglona e della bassa valle del Coghinas, nella riunione svolta in forma telematica in data 12 febbraio 2021, ha effettuato la valutazione della attività svolta dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2019.

Il nucleo ha acquisito le relazioni presentate dal segretario e dai responsabili, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo, verificando il contenuto delle relazioni e gli esiti dell'attività.

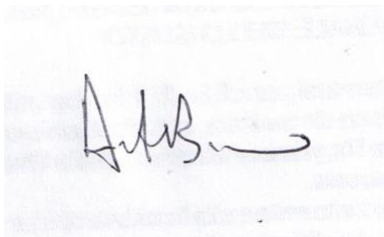
Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 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 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 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 decide di non tenere conto del fattore valutazione dei collaboratori.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.', is written on a light-colored background. The signature is cursive and includes a long horizontal stroke at the end.

RESPONSABILE SERVIZI AMMINISTRATIVO, CONTABILE, PERSONALE E VIGILANZA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Peso	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggi o complessivo
Applicazione norme anticorruzione				Obiettivo conseguito	90%	
Predisposizione nuovo CCDI				Obiettivo conseguito	90%	
Applicazione delle norme sulla tutela della privacy				Obiettivo conseguito	90%	
			55 punti			49,5

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

N	FAATTORI 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 tempi ragionevoli 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			90%	

	risorse, individuando le soluzioni migliori				
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			90%	
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%	
			20		18 PUNTI

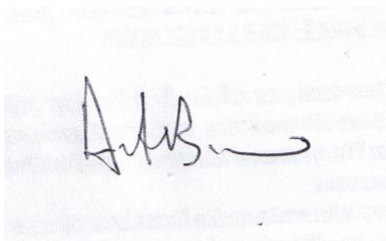
2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

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 PUNTI

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5
CAPACITA' MANAGERIALI 18 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI 13,5 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI non
assegnato
TOTALE PROVVISORIO punti 81
TOTALE RIPROPORZIONATO punti 90

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.', is written on a light-colored, textured background.

RESPONSABILE SETTORE TECNICO

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				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggi o complessivo
Applicazione norme anticorruzione				Obiettivo conseguito	90%	
Predisposizione del piano del traffico e rifacimento della segnaletica				Obiettivo conseguito	90%	
Gestione del piano lavoras				Obiettivo conseguito	90%	
			55 punti			Punteggi o 49,5

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			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 tempi ragionevoli 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			90%	

	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori				
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			90%	
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%	
			20		18 PUNTI

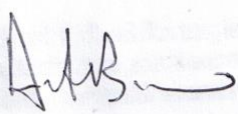
2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

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 PUNTI

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
PERFORMANCE INDIVIDUALE 49,5 punti
CAPACITA' MANAGERIALI 18 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI 13,5 punti
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI non
assegnato
TOTALE PROVVISORIO punti 81
TOTALE RIPROPORZIONATO punti 90

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.', is written on a light-colored, textured background. The signature is cursive and somewhat stylized.

SEGRETARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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
Applicazione norme anticorruzione				Attività svolta con ottimi risultati	95%	
Applicazione del CCNL				Attività svolta con ottimi risultati	100%	
			50			48,5

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	10 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	10 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.	8 punti
Funzioni di coordinamento e	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con	10 punti

sovrintendenza dei responsabili dei servizi	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	
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	4 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		49 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 48,5 punti

LE COMPETENZE PROFESSIONALI 49 punti

TOTALE 97,5 punti

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

Per l'organismo di valutazione

Dott. Arturo Bianco

