

**UNIONE COMUNI ANGLONA E BASSA VALLE DEL COGHINAS
COMUNE DI BULZI
NUCLEO DI VALUTAZIONE
VERBALE N. 2/2021**

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 19 marzo 2021, ha effettuato la valutazione della attività svolta dai responsabili titolari di posizione organizzativa nell'anno 2020.

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.

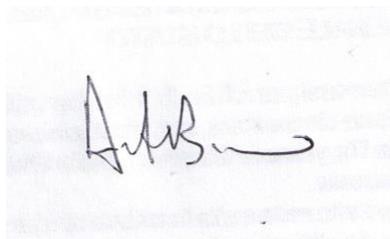
Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 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 2020 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 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.

RESPONSABILE SERVIZI AMMINISTRATIVO, CONTABILE, PERSONALE E VIGILANZA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Applicazione delle norme anticorruzione e per la trasparenza, obiettivo raggiunto, 90% punti 19

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Peso	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Installazione badge rilevazione presenza				Obiettivo conseguito	95%	
Mobilità volontaria in uscita e nuova assunzione				Obiettivo conseguito	95%	
Gestione della emergenza da Corona virus				Obiettivo conseguito	95%	
			35 punti			33,3

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			95%	
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			95%	

	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			95%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			95%	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			95%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			95%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			95%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			95%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			95%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare			95%	

	con i colleghi e con il personale				
			20		19 PUNTI

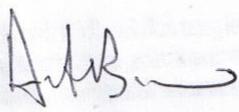
2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			95%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			95%	
			15		14,2 PUNTI

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 19
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 33,3
 CAPACITA' MANAGERIALI 19 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 14,2
 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
 non assegnato
 TOTALE PROVVISORIO punti 85,5
 TOTALE RIPROPORZIONATO punti 95

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



RESPONSABILE SETTORE TECNICO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Applicazione delle norme anticorruzione e per la trasparenza, obiettivo raggiunto, 90%, punti 19

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	Punteggio complessivo
Ricognizione loculi e regolarizzazione delle inadempienze				Obiettivo conseguito pienamente	100%	
Attuazione del piano del traffico e realizzazione della segnaletica				Obiettivo conseguito in buona parte	85%	
Applicazione delle norme per la sicurezza sul lavoro				Obiettivo conseguito pienamente	100%	
Attuazione del progetto Lavoras				Obiettivo conseguito	100%	
			35 punti			Punteggio 33,3

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			95%	
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			95%	

	tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate 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			95%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			95%	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			95%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			95%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			95%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			95%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			95%	
10	Collaborazione			95%	

	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			20		19 PUNTI

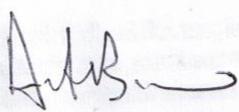
2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			95%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			95%	
			15		14,2 PUNTI

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 19
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 33,3 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 19 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 14,2 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI non assegnato
 TOTALE PROVVISORIO punti 85,5
 TOTALE RIPROPORZIONATO punti 95

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



RESPONSABILE SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE, CULTURA E SPORT

2) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Applicazione delle norme anticorruzione e per la trasparenza, obiettivo raggiunto, 90% punti 19

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Peso	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Presa in carico destinatari reddito di cittadinanza e predisposizione progetto personalizzato				Obiettivo conseguito	95%	
Gestione emergenza Covid 19				Obiettivo conseguito	95%	
Predisposizione della carta dei servizi sociali				Obiettivo conseguito	95%	
Organizzazione attività estive per i minori				Obiettivo conseguito	95%	
			35 punti			33,3

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			95%	
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			95%	

	tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate 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			95%	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			95%	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			95%	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			95%	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			95%	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			95%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			95%	
10	Collaborazione			95%	

	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			20		19 PUNTI

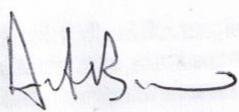
5) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			95%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			95%	
			15		14,2 PUNTI

6) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 19
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 33,3
 CAPACITA' MANAGERIALI 19 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 14,2
 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
 non assegnato
 TOTALE PROVVISORIO punti 85,5
 TOTALE RIPROPORZIONATO punti 95

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



SEGRETARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Attuazione norme anticorruzione e per la trasparenza, obiettivo conseguito pienamente, 98% punti 29,5

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 20 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 stipula atto di donazione e sdemanializzazione				Attività svolta con ottimi risultati	95%	
			50			19

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 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. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità	10 punti

responsabili dei servizi	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 ORGANIZZATIVA 29,5 punti

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 19 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

