

L'organismo di valutazione del comune di Bulzi, nella riunione del 3 luglio e nella riunione svolta in forma telematica in data 24 luglio, ha effettuato la valutazione delle attività svolte dal segretario e dai responsabili nel 2013 ai fini della erogazione della indennità di risultato.

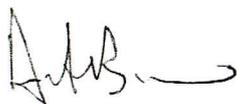
L'organismo ha acquisito le relazioni presentate sulle attività svolte e sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

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 2013 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.

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 e di non considerare, in considerazione del numero ridotto di collaboratori, il punteggio relativo alla valutazione del personale, conseguente riproporzionamento del punteggio ottenuto.

La presente è da intendere come proposta al sindaco.



RESPONSABILE SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE, CULTURA E SPORT

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare.

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 |
| Rilevazione procedimenti del settore | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Implementazione del sito, pagina amministrazione trasparente | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Realizzazione programma comunale servizi alla persona | | | 19,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 17,4 |
| Implementazione museo paleobotanico | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Attivazione biblioteca comunale | | | 11 | Obiettivo conseguito | 90% | 9,9 |
| | | | Da riproporzionare in 55 punti | | | 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, | | | 90% | |

| | | | | | |
|----|---|--|----|-----|----------|
| | 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 | | | 90% | |
| 5 | Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori | | | 90% | |
| 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)

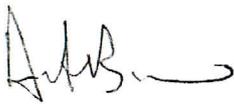
| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|--|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali | | | 90% | |
| 2 | Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche | | | 90% | |

| | | | | | |
|--|------------|--|----|--|---------------|
| | necessarie | | | | |
| | | | 15 | | 13,5 PUNTI |

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
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.
L'indennità deve essere rapportata al periodo di effettivo svolgimento delle attività quale responsabile.



RESPONSABILE AREA SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILIE. PERSONALE E VIGILANZA

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare

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 |
| Rilevazione procedimenti del settore | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Implementazione del sito, pagina amministrazione trasparente | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Coordinamento della rilevazione dei procedimenti tra i diversi settori | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 100% | 8,25 |
| Studio ed applicazione della Tares | | | 11 | Obiettivo conseguito | 90% | 9,9 |
| Copertura 2 posti in dotazione organica | | | 11 | Obiettivo conseguito | 100% | 11 |
| Corretto svolgimento elezioni politica | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| | | | Da riproporzionare in 55 punti | | | 51,35 |

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 | | | 90% | |

| | | | | | |
|----|---|--|----|-----|----------|
| | 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 | | | 90% | |
| 5 | Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori | | | 90% | |
| 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 | | | 90% | |

| | | | | | |
|--|---|--|----|--|---------------|
| | correttamente le conoscenze tecniche necessarie | | | | |
| | | | 15 | | 13,5 PUNTI |

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 51,35
 CAPACITA' MANAGERIALI 18 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 13,5 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI non
 assegnato
 TOTALE PROVVISORIO punti 82,85
 TOTALE RIPROPORZIONATO punti 92,1

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



RESPONSABILE SETTORE TECNICO

Le attività ordinaria risultano, sulla base delle notizie in possesso del nucleo, essere state svolte in modo regolare

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 | Punteggio complessivo |
| Rilevazione procedimenti del settore | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 90% | 7,4 |
| Implementazione del sito, pagina amministrazione trasparente | | | 11 | Obiettivo conseguito | 90% | 9,9 |
| Realizzazione elenco annuale opere pubbliche | | | 16,5 | Obiettivo conseguito | 90% | 14,8 |
| Attuazione cantiere comunale 2012 | | | 8,25 | Obiettivo conseguito | 100% | 8,25 |
| Verifica bandi regionali e predisposizione specifici progetti | | | 11 | Obiettivo conseguito | 100% | 11 |
| | | | Da riproporzionare in 55 punti | | | 51,35 |

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

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERAZIONE | 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, | | | 90% | |

| | | | | | |
|----|---|--|----|-----|----------|
| | 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 | | | 90% | |
| 5 | Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori | | | 90% | |
| 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 | | | 90% | |

| | | | | | |
|--|------------|--|----|--|---------------|
| | necessarie | | | | |
| | | | 15 | | 13,5 PUNTI |

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (non assegnato)

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 51,35 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 18 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 13,5 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI non
 assegnato
 TOTALE PROVVISORIO punti 82,85
 TOTALE RIPROPORZIONATO punti 92,1

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

