

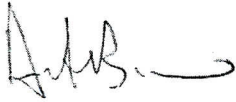
Prot. arrivo
6347
08/08/2016

Il nucleo di valutazione del comune di Buddusò, 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 ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo.

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 2015 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) i vincoli relativi al conferimento di incarichi di collaborazione, sulla base delle informazioni in possesso del nucleo, possono considerarsi soddisfatti, ivi compresa la trasmissione delle relative informazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica.



RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) (in assenza di questionari da parte degli utenti e della effettuazione della autovalutazione con il sistema CAF si aumentano proporzionalmente gli esiti degli altri fattori)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI (fino a 12 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 10 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE (fino a 8 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 7 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: non valutabile

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: non valutabile

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 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
Adeguamento nuovo sistema contabile			17,5	Attività svolta	90%	
Conclusione sostituzioni personale cessato			8,75	Attività svolta	100%	
Completamento interventi di digitalizzazione			8,75	Attività svolta	90%	
			35			Punti 32

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		2	80%	1,6

	soluzioni innovative e capacità di proposta				
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 tempestività 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 <i>opzioni</i> , 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	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) 9 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 17 punti

PERFORMANCE INDIVIDUALE 32 punti

CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti

COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti

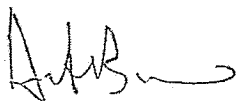
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 9

punti

TOTALE 86 punti

Il nucleo esprime il proprio giudizio ampiamente favorevole alla erogazione della indennità di risultato per l'anno 2015 ed in questo senso avanza la propria proposta al Sindaco.

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arturo Bianco', with a stylized flourish at the end.

RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) (in assenza di questionari da parte degli utenti e della effettuazione della autovalutazione con il sistema CAF si aumentano proporzionalmente gli esiti degli altri fattori)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI (fino a 12 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 10 punti
 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE (fino a 8 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 7 punti
 VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: non valutabile
 AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: non valutabile

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 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 nuovo sistema contabile				Attività svolta	90%	
Rispetto patto di stabilità				Attività svolta	100%	
			35			Punti33

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

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONEIN %	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 tempestività alle		2	80%	1,6

	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		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		2	80%	1,6

	clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale				
			20		16

2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

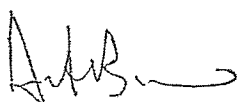
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	80%	6.4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	80 %	5,6
			15		12 punti

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

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 17 punti
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 33 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 8 punti
 TOTALE 86

Il nucleo esprime il proprio giudizio ampiamente favorevole alla erogazione della indennità di risultato per l'anno 2015 ed in questo senso avanza la propria proposta al Sindaco.

Per il nucleo di valutazione
 Dott. Arturo Bianco



RESPONSABILE AREA TECNICA
Dott.a Daniela Mura

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) (in assenza di questionari da parte degli utenti e della effettuazione della autovalutazione con il sistema CAF si aumentano proporzionalmente gli esiti degli altri fattori)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI (fino a 12 punti):
obiettivo raggiunto ampiamente 10 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE (fino a 8 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 7 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: non valutabile

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: non valutabile

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 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 del nuovo sistema contabile			10,5	Attività svolte	90%	
Partecipazione bandi di finanziamento			7	Attività svolte	90%	
Coordinamento progetto appalti illuminazione e raccolta rifiuti			17,5	Attività svolte	90%	
			35			Punti 31,5

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

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONEIN %	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 tempestività 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		2	80%	1,6

	alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro				
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)

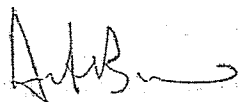
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		8	80%	6,4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		7	80 %	5,6
			15		12punti

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti) 9

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 17 punti
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 31,5 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 9 punti
 TOTALE 85,5 punti

Il nucleo esprime il proprio giudizio ampiamente favorevole alla erogazione della indennità di risultato per l'anno 2015 ed in questo senso avanza la propria proposta al Sindaco.

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Arturo Bianco', with a stylized flourish at the end.

RESPONSABILE AREA VIGILANZA

La relazione non contiene l'asseverazione da parte dell'organo di governo

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti) (in assenza di questionari da parte degli utenti e della effettuazione della autovalutazione con il sistema CAF si aumentano proporzionalmente gli esiti degli altri fattori)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI (fino a 12 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 10 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE (fino a 8 punti): obiettivo raggiunto ampiamente 7 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: non valutabile

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: non valutabile

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 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
Aumento della sicurezza negli spazi pubblici e dei controlli sugli edifici pubblici			10,5	Attività svolte	85%	
Aumento della sicurezza della circolazione			10,5	Attività svolte	85%	
Verifiche dei punti sensibili della circolazione e modifica della segnaletica			7	Attività svolte	85%	
Tutela e salvaguardia del patrimonio boschivo			3,5	Attività svolte	85%	

Predisposizione data base concessionari terreni comunali			3,5	Attività svolte	90%	
			35			Punti30

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

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONEIN %	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 tempiragionevoli 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		2	80%	1,6

	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		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	80%	6.4
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche		7	80 %	5,6

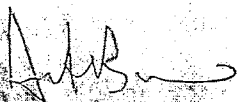
	necessarie				
			15		12 punti

3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti) 5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 17 punti
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 30 punti
 CAPACITA' MANAGERIALI 16 punti
 COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti
 VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 5
 punti
 TOTALE 80 punti

Il nucleo esprime il proprio giudizio ampiamente favorevole alla erogazione della indennità di risultato per l'anno 2015 ed in questo senso avanza la propria proposta al Sindaco.

Per il nucleo di valutazione
 Dott. Arturo Bianco



SEGRETARIO

La segretaria svolge la sua attività in convenzione con altro comune.

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
Attivazione processo informatizzazione			15	Obiettivo ampiamente raggiunto	95%	14,3
Attuazione ed aggiornamento norme anticorruzione			10	Obiettivo ampiamente raggiunto	95%	9,5
Coordinamento responsabili per applicazione nuovo sistema contabile			12,5	Obiettivo raggiunto	95%	11,3
Attuazione piano triennale per la trasparenza			12,5	Obiettivo ampiamente raggiunto	95%	11,3
			55			52,3

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
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
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
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 al coordinamento	9
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	4
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
Totale		46 punti

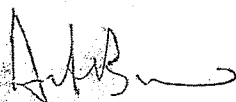
TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: punti 52,3

LE COMPETENZE PROFESSIONALI: punti 46

TOTALE: punti 98,3/100

Il nucleo propone al sindaco il proprio giudizio ampiamente favorevole alla erogazione della indennità di risultato per l'anno 2015 nella misura più elevata.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.', is located on the left side of the page.