

COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 5/2022

**Alla cortese attenzione
del Sindaco**

Sede

Nel giorno 19.07.2022 il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è pronunciato sul seguente ordine del giorno:

- ❖ Proposta Valutazione Finale 2021;

COMPONENTI	
Segretario Comunale	Presidente
Dott.ssa Graziella Mellino	Componente esterno

Visto l'art. 4 del D.lgs. 165/01 "Testo unico sul pubblico impiego";

Visto l'art. 107 c. 3 del D.lgs. 267/00 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 147 c. 1 lettera c del D.lgs. 267/00 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 7 del D.lgs. 150/2009, in "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, in attuazione dell'articolo 17 comma 1 lettera r) della legge 7 agosto 2015 n. 124;

Visto il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente e aggiornato alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 74/2019 con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 06.05.2019;

Visti gli obiettivi di performance 2019 assegnati ai responsabili titolari di P.O. con Deliberazione di Giunta Comunale n° 33 del 13/05/2021 e n. 66 del 15/11/2021;

Sentiti i Responsabili dei Servizi e visto quanto esposto nei report finali, allegati agli atti e declinati nella relazione della Performance dell'Ente, relativa all'esercizio 2021;

Sentito il Sindaco in merito alla valutazione sui comportamenti professionali dei responsabili titolari di Posizione Organizzativa per il 2021

Rilevato che la valutazione dell'Area Amministrativa, retta dal Sindaco viene effettuata al solo fine della certificazione del perseguimento degli obiettivi del personale dipendente funzionalmente dal settore;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2021 dai responsabili delle posizioni organizzative;

CERTIFICA

Di aver proceduto alla valutazione dei responsabili dei Servizi titolari di Posizione organizzativa

PROPONE

Al Sindaco l'esito generale della valutazione dei titolari di posizione organizzativa come indicata nelle schede
allegate

Il Nucleo di Valutazione

Dispone di consentire l'erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili titolari di P.O. a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Performance 2021

Autorizza la liquidazione del premio di produttività ai collaboratori nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli nel rispetto di quanto riportato nell'accordo di contrattazione decentrata per l'anno 2021.

Si allegano:

Si allega:

1. Schede di valutazione responsabili
2. Report 2021

Nucleo di Valutazione

F.to Dott. ssa Graziella Mellino

F.to Dott. ssa Emanuela Stavoletto



STAVOLE
EMANUELA
03.08.2022 10:38:40
GMT+00:00

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL DIRIGENTE												
ENTE		Comune di Sarno Montferro					ANNO 2021					
SERVIZIO												
DIRIGENTE/RESPONSABILE												
ESITO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO ENTE					86%					
CONTRIBUTO INDIVIDUALE DATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE		Punti Obiettivi			Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento					NOTE		
Obiettivo di Performance	Performance attesa	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	1	2	3	4	5			
					0% + 20%	21% + 50%	51% + 70%	71% + 90%	91% + 100%			
					Non Atteso	Atteso	Persieguito	Performance Raggiunta	Performance Raggiunta			
Definizione della Governance e della Trasparenza. Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di Comportamento dell'Ente.	Definizione della Governance e della Trasparenza. Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di Comportamento dell'Ente.	20/20	15	150								
Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi, indirizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli con cui pervenire nel merito e con le modalità programmate sul regolamento sui controlli interni adottato dall'Ente.	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi, indirizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli con cui pervenire nel merito e con le modalità programmate sul regolamento sui controlli interni adottato dall'Ente.	10/10	10	100						Obiettivo creato		
Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla crescita istituzionale del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'esecuzione del lavoro, responsabilità dei risultati, benessere del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, progettazione di competenze e comportamenti.	Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla crescita istituzionale del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'esecuzione del lavoro, responsabilità dei risultati, benessere del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, progettazione di competenze e comportamenti.	15/15	13	191								
Informazione, Trasparenza Digitale e Decreto Complessivo - C.A.D. Servizi onLine, App IO, SPID, PACIPA	Informazione, Trasparenza Digitale e Decreto Complessivo - C.A.D. Servizi onLine, App IO, SPID, PACIPA	15/15	16	191								
Indagine di opinioni Satisfaction	Gestione dei servizi a contatto con il pubblico, miglioramento dei rapporti della comunità con il comune, nuove attività e servizi, alla direzione del Compendio dei servizi e gestione di interventi su servizi erogati dal Comune mediante indagini di opinioni e sondaggi.	15/15	15	173								
Totale Punti Obiettivi di Performance Organizzativa		Autore	Punti Obiettivi		Valutazione					ESITO		
		24	46		0	18	18	27		51		
OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		Punti Obiettivi			Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento					NOTE		
Obiettivo di Performance	Performance attesa	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	1	2	3	4	5			
					0% + 20%	21% + 50%	51% + 70%	71% + 90%	91% + 100%			
					Non Atteso	Atteso	Persieguito	Performance Raggiunta	Performance Raggiunta			
Gestione Risorse e Reclutamento 2021	Gestione delle risorse umane e del personale, con il pubblico, miglioramento dei rapporti della comunità con il comune, nuove attività e servizi, alla direzione del Compendio dei servizi e gestione di interventi su servizi erogati dal Comune mediante indagini di opinioni e sondaggi.	20/20	15	173								
Reclutamento Anziani di Servizi	Reclutamento Anziani di Servizi	10/10	10	100								
Totale Punti Obiettivi specifici di Performance Individuale		Autore	Punti Obiettivi		Valutazione					ESITO		
		40	18		0	18	18	18		18		
COMPORTEMENTI PROFESSIONALI		Punti Obiettivi			Valutazione del risultato ottenuto - Valori relativi					NOTE		
Comportamenti Professionali	Oggetto della valutazione	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	Punti Obiettivi	1	2	3	4	5			
					0% + 10%	21% + 50%	51% + 70%	71% + 90%	91% + 100%			
					Inadeguato	Non adeguato	Migliorabile	Buono	Eccellente			
Relazione, integrazione, comunicazione:	Capacità di relazione nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed impegno in un processo di servizio.	10	4,4	10,4								
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e di servizio, favorendo l'efficienza dei processi e della qualità dei prodotti e servizi. Capacità di riferimento regolamentare (indicare nel lavoro (proprio e altrui) per pervenire entro e per garantire al rispetto di un livello di qualità.	10	4,4	10,4								
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantire efficacia e assistenza agli organi di governo. Adotta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura e cogliendo le priorità esigenze dell'Ente. Presta attenzione all'interrelazione delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) come che in presenza lavorativa trasversale rispetto alla propria.	10	4,4	10,4								
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificare gli esiti.	10	4,4	10,4								
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze che sfiorano intorno ai problemi e risolverli costantemente la propria attività di servizio, mantenendo la propria attività di servizio, mantenendo la propria attività di servizio, mantenendo la propria attività di servizio.	10	4,4	10,4								
Totale punti comportamenti professionali		Autore	Punti Obiettivi		Valutazione					ESITO		
		40	18		0	18	18	18	40	40		
Totale punti obiettivi specifici e comportamenti professionali		Autore	Punti Obiettivi		Valutazione					ESITO		
		84	64		0	36	36	45		69		
Esito Contributo dato alla Performance Organizzativa 51 Esito Performance Individuale 18 Comportamenti 40 91,01% Fascia A												

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL DIRIGENTE										
ENTE		Comune di Scalo Montferro					ANNO 2021			
SERVIZIO		SISTEMI INFORMATIVI								
DIRIGENTE/RESPONSABILE		[Firma]								
ESITO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		PERCENTUALE DI RAGGIUNIMENTO ENTE					86%			
CONTRIBUTO INDIVIDUALE DATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE		Peso Obiettivo	Peso Teorico	Rendimento (%)	Valutazione del risultato ottenuto - Percentuale di raggiungimento					NOTE
Obiettivo di Performance	Performance attesa				1 0% - 20%	2 21% - 50%	3 51% - 70%	4 71% - 90%	5 91% - 100%	
Previsione della Gestione e della Trasparenza - Revisione del PIRCT alla luce del PIA 2019. Aggiornamento e integrazione al PIRCT del Codice di comportamento dell'Ente.	Previsione della Gestione e della Trasparenza - Revisione del PIRCT alla luce del PIA 2019. Aggiornamento e integrazione al PIRCT del Codice di comportamento dell'Ente.	20,0	16	80					5	
Adozione un elevato standard degli atti amministrativi. Redazione e gestione la legalità, regolarità e completezza dell'azione amministrativa nonché di regolamenti sindacati degli atti mediante l'attuazione dei controlli con i sistemi presenti nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Adozione un elevato standard degli atti amministrativi. Redazione e gestione la legalità, regolarità e completezza dell'azione amministrativa nonché di regolamenti sindacati degli atti mediante l'attuazione dei controlli con i sistemi presenti nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.									Obiettivo irraggiunto
Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla recente introduzione del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'organizzazione del lavoro, responsabilità da mettere a disposizione del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, sperimentazione di competenze e comportamenti.	Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla recente introduzione del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'organizzazione del lavoro, responsabilità da mettere a disposizione del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, sperimentazione di competenze e comportamenti.	16,0	13	81					4	
Informaticizzazione - Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni - CAD: Servizi on/line, App IO, SPID, PAGOPA	Informaticizzazione - Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni - CAD: Servizi on/line, App IO, SPID, PAGOPA		16	80					5	
Indagini di Customer Satisfaction	Gestione dei servizi a contatto con il pubblico. Implementazione dei rapporti della comunità con il cittadino. Linee e percorsi di servizio per servizi erogati dall'Ente. Monitoraggio mediante sondaggi di customer satisfaction.	10,0	15	75					4	
Totale Pesi Obiettivi di Performance Organizzativa		52	40		Valutazione					ESITO
					52					
OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		Peso Obiettivo	Peso Teorico	Rendimento (%)	Valutazione del risultato ottenuto - Percentuale di raggiungimento					NOTE
Obiettivo di Performance	Performance attesa				1 0% - 20%	2 21% - 50%	3 51% - 70%	4 71% - 90%	5 91% - 100%	
Gestione Risorse e Reclutamento 2021	Collaborazione sulla Gestione efficiente delle procedure volte al reclutamento del personale in base all'analisi di riferimento e conformemente alla programmazione triennale del fabbisogno del personale e Piano Occupazionale 2021	10,0	8,00	80					5	
Mantenimento standard di servizio	Presidio sull'orientamento al risultato stesso dell'intera struttura sulla Performance 2021. Garantire il mantenimento dello standard di servizio e l'adempimento dell'incarico di nuovo numero e dell'attività di affiancamento una volta preso in carico.	10,0	8,00	80					5	
Totale Pesi Obiettivi specifici di Performance Individuale		18	14		Valutazione					ESITO
					18					
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI		Peso Obiettivo	Peso Teorico	Rendimento (%)	Valutazione del comportamento - Valori relativi					NOTE
Comportamenti Professionali	Oggetti della valutazione				1 0% - 20%	2 21% - 50%	3 51% - 70%	4 71% - 90%	5 91% - 100%	
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazione nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei percorsi di servizio.	10	4,4	44					5	
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto iniziative volte al servizio e al cliente, facilitare l'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (questionari, sondaggi) per prevenire criticità e per garantire il rispetto di un buon livello dei servizi finali.	10	4,4	44					5	
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantire efficientemente agli organi di governo. Adatta il proprio tempo libero al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la presidenza di quella struttura coinvolta con la struttura assegnata. In particolare, garantire l'efficienza della prima situazione alla presenza delle altre strutture in particolare quando (obbligate e volontarie) e attività in presenza l'incarico e l'attività rispetto alla propria.	10	4,4	44					5	
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificare gli esiti.	10	4,4	44					5	
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dell'utenza e di attuarle, assicurando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, eventualmente con l'organizzazione dei servizi.	10	4,4	44					5	
Totale pesi comportamenti professionali		30	13,2		Valutazione					ESITO
					30					
Totale pesi obiettivi specifici e comportamenti professionali		80	62		Valutazione					ESITO
					80					
Esito Contributo dato alla Performance Organizzativa: 52 Esito Performance Individuale: 18 91,13% Fascia A Comportamenti: 39										