

COMUNE DI FRATTA POLESINE

PROVINCIA DI ROVIGO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, EX D.LGS. 150/2009

Il Nucleo di valutazione nella persona del Dott. Prandini Gino, in data 20-03-2017, preso conoscenza del Piano della Performance anno 2016, approvato con deliberazione di G. C. n. 37 del 25.05.2016, nonché della Relazione Previsionale e Programmatica e del PEG relativi all'anno 2016 ha esaminato la documentazione prodotta dai Responsabili di posizioni organizzativa dell'Area Amm./vo Contabile e dell'Area Tecnica/Vigilanza approvando le valutazioni di competenza inerenti a:

- verifica dei risultati dei Responsabili titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2016;
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2016;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2016.

INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato e analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, verificando gli obiettivi di bilancio, entrate e spese effettuate nei settori di competenza.

Esaminato il Piano della Performance, il PEG e la Relazione Previsionale e Programmatica.

Esaminate le relazioni dei Responsabili di P.O.

Vista la metodologia di valutazione dei responsabili di P.O in vigore presso l'Ente, la quale prevede tre ambiti di valutazione:

- 1) Valutazione degli obiettivi/Risultati/performance organizzativa (40%)
- 2) Valutazione della capacità di predisposizione documenti di programmazione (10%)
- 3) Valutazione delle capacità direzionali – comportamenti organizzativi e gradi di collaborazione e gestione delle relazioni - (50%).



Il nucleo di valutazione prosegue poi sulla base delle relazioni dei responsabili di Posizioni Organizzativa a valutare i dati di cui al fattore 1 in cui in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi viene proposto il seguente punteggio:

NOMINATIVO	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PUNTI	PUNTEGGIO RAPPORTATO AL FATTORE 1

Si procede poi con la valutazione del Fattore 2.

Viste le relazioni si propongono i seguenti punteggi:

NOMINATIVO	PUNTI	PUNTEGGIO RAPPORATO AL FATTORE 2

Si procede infine alla valutazione del fattore 3 proponendo i seguenti risultati:

CAPACITA' GESTIONALI		COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
<i>Rispetto del Budget finanziario assegnato</i>	2-4-6-8-10	
<i>capacità di leadership: saper organizzare il consenso per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di programmare, organizzare e controllare le attività del proprio settore</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di soluzione dei problemi</i>	1-2-3-4-5	
<i>flessibilità e adattabilità rispetto a situazioni di carenza di risorse</i>	1-2-3-4-5	
<i>flessibilità rispetto alle competenze svolte</i>	1-2-3-4-5	
GRADO DI COLLABORAZIONE E GESTIONE RELAZIONI		
<i>capacità di relazionarsi positivamente con gli utenti esterni e interni</i>	1-2-3-4-5	
<i>rispetto dei tempi e dei lavori concordati</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di interrelarsi, collaborare e negoziare con gli altri settori</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità d'iniziativa personale: saper influenzare attivamente gli eventi</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di proporre modifiche procedurali o strumentali dirette a migliorare la "performance" del settore</i>	1-2-3-4-5	
TOTALE		

CAPACITA' GESTIONALI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Rispetto del Budget finanziario assegnato
capacità di leadership: saper organizzare il consenso per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione
capacità di programmare, organizzare e controllare le attività del proprio settore
capacità di soluzione dei problemi
flessibilità e adattabilità rispetto a situazioni di carenza di risorse
flessibilità rispetto alle competenze svolte

2-4-6-8-10

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

GRADO DI COLLABORAZIONE E GESTIONE RELAZIONI

capacità di relazionarsi positivamente con gli utenti esterni e Interni
rispetto dei tempi e dei lavori concordati
capacità di interrelarsi, collaborare e negoziare con gli altri settori
capacità d'iniziativa personale: saper influenzare attivamente gli eventi
capacità di proporre modifiche procedurali o strumentali dirette a migliorare la "performance" del settore

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

1-2-3-4-5

TOTALE

Visti i punteggi conseguiti li si rapporta al punteggio massimo attribuito al fattore 3:

punti

punti

Complessivamente si propongono quindi punti , per . e punti . per . Sarà poi il Sindaco ad attribuire in via definitiva i punteggi alle P.O. con la metodologia del sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera di G.C. n. 44 del 20.03.2012

