

## 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 11 NOV 2014, preso conoscenza del Piano della Performance anno 2013, nonché della Relazione Previsionale e Programmatica e del PEG relativi all'anno 2013. 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 2013;
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2013;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2013

#### 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 RAPPORTATO AL FATTORE 2

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

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

*[Handwritten signature]*

**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

2
4
6
8
10
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

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

Compressivamente si propongono quindi punti per la 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.

## REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni dei Responsabili di P.O. si è proceduto alla verifica del grado di realizzazione dei progetti programmati ed approvati, determinando il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Visto il totale delle risorse quantificate in € 199,87 per la performance collettiva ed individuale;

Viste le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi;

Viste le schede di valutazione dei singoli dipendenti e visti gli importi del contratto decentrato si suddividono i relativi importi spettanti ad ognuno:

Dott. Gino Prandini

