

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 25 Ottobre 2016, preso conoscenza del Piano della Performance anno 2015, approvato con deliberazione di G. C. n. 57 del 30.07.2015, nonché della Relazione Previsionale e Programmatica e del PEG relativi all'anno 2015 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 2015;
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2015;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2015.

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

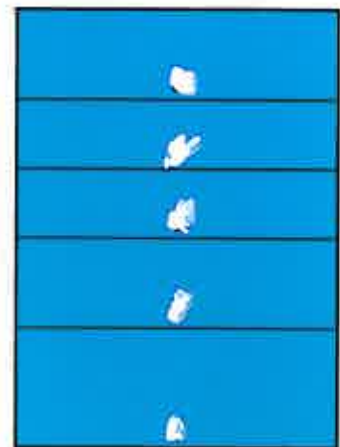
2-4-6-8-10
 1-2-3-4-5
 1-2-3-4-5
 1-2-3-4-5
 1-2-3-4-5
 1-2-3-4-5



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

REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

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

Le risorse per la performance collettiva e individuale 2015 ammontano a € 3.951,68 e verranno suddivise tra i seguenti dipendenti:

Dott. Gino Prandini

gino prandini

Firmato digitalmente da

gino prandini

Data: 2016.10.25

13:45:43 +02'00'