

SAN FRANCESCO
Prot. 2122
del 20/4/16 pp

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di San Francesco al Campo

Alla cortese attenzione del Sindaco, Sergio Colombatto

San Francesco al Campo, 20 Aprile 2016

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo Indipendente di Valutazione in data odierna relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

L'Amministrazione comunale di San Francesco al Campo si è dotato di un Piano degli obiettivi strategici pluriennale 2013-2014, adottato con Deliberazione di Giunta n. 145 del 27/11/2013.

Il documento è ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La nuova metodologia di valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09 è stata recepita dall'Ente ed ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. Di seguito se ne sintetizza l'iter che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano: il Nucleo di Valutazione, ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: nel mese di giugno 2014 il Nucleo di Valutazione ha effettuato un monitoraggio intermedio.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state



En

analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente il Nucleo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e verificata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità 2014, in accordo con quanto già attestato con il verbale del 15 ottobre 2014 e con il verbale predisposto in data odierna.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede per le P.O. e i dipendenti collaboratori quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 2**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.



POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

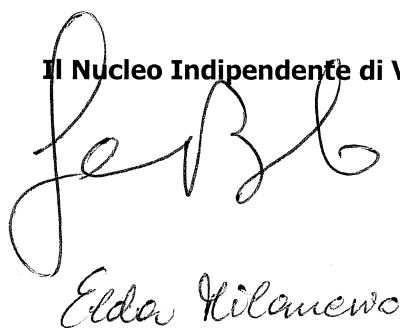
VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti
Minori di 60	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	75%
> o uguale a 90%	%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti
Minori di 60	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	7,14%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	7,14%
> o uguale a 90%	85,71%

Il Nucleo Indipendente di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione



Elda Kilanewo

AREA/SETTORE
TECNICA - TECNICA MANUTENTIVA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Pietro Caveglia Beatris Curtil

ANNO	2014
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA					
		80,00%							
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10						X		
Innovatività	8					X			
Gestione risorse economiche	12					X			
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X		
Gestione Risorse umane	7						X		
Capacità di interpretazione dei bisoani e programmazione dei servizi	6						X		
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	100	180	0	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	80,00%	ESITO COMPLESSIVO:	80,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	80,00%		

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione
20/11/16

AREA/SETTORE
TECNICA - TECNICA MANUTENTIVA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2014
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato														
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento														
<table border="1"><tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td>☐</td></tr><tr><td>Ostacoli normativi</td><td>☐</td></tr><tr><td>Difficoltà logistiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td>☐</td></tr><tr><td>Instabilità organizzativa</td><td>☐</td></tr></table>	Complessità delle procedure interne:	☐	Ostacoli normativi	☐	Difficoltà logistiche	☐	Errata allocazione risorse umane	☐	Scarsa motivazione del personale	☐	Flussi comunicativi critici	☐	Instabilità organizzativa	☐
Complessità delle procedure interne:	☐													
Ostacoli normativi	☐													
Difficoltà logistiche	☐													
Errata allocazione risorse umane	☐													
Scarsa motivazione del personale	☐													
Flussi comunicativi critici	☐													
Instabilità organizzativa	☐													
<table border="1"><tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td>☐</td></tr><tr><td>Mancanza di specifiche risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata programmazione</td><td>☐</td></tr><tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td>☐</td></tr></table>	Insufficienza risorse tecnologiche	☐	Insufficienza risorse materiali	☐	Mancanza di specifiche risorse umane	☐	Inadeguata formazione del personale	☐	Inadeguata programmazione	☐	Presenza di criticità nei processi	☐		
Insufficienza risorse tecnologiche	☐													
Insufficienza risorse materiali	☐													
Mancanza di specifiche risorse umane	☐													
Inadeguata formazione del personale	☐													
Inadeguata programmazione	☐													
Presenza di criticità nei processi	☐													
Altro.....														

Firma compilatore: 

Firma interessato: 

AREA/SETTORE
Amministrativa
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Palermo Giusi

ANNO	2014
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento		85,00%					
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10								
Innovatività	8						X		
Gestione risorse economiche	12						X		
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X		
Gestione Risorse umane	7						X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X		
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	0	240	70	

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	85,00%	ESITO COMPLESSIVO:	86,79%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	88,57%		

Firma compilatore:  

Firma interessato:

Data compilazione
2014/11/16

AREA/SETTORE	Amministrativa
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

ANNO	2014
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti
NELLA VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, IN LUOGO DI UNA MISURAZIONE OGGETTIVA DEL REALIZZATO, SI E' EFFETTUATA UNA VALUTAZIONE CHE HA TENUTO CONTO DEL PARZIALE RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO RELATIVO AL SITO INTERNET E DELLE GIUSTIFICAZIONI CIRCA LA MANCATA REALIZZAZIONE TOTALE DELL'OBIETTIVO RELATIVO AL COMMERCIO, LA CUI MANCATA REALIZZAZIONE E' STATA RITENUTO NON INTERAMENTE IMPUTABILE A FATTORI ENDOGENI (GESTIBILI DAL DIRIGENTE), MA IN PARTE E FATTORI ESOGENI (SOSTITUZIONE DEL PERSONALE)

Osservazioni del valutato																					
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento																					
<table border="1"><tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td>☐</td></tr><tr><td>Ostacoli normativi</td><td>☐</td></tr><tr><td>Difficoltà logistiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td>☐</td></tr><tr><td>Instabilità organizzativa</td><td>☐</td></tr></table>	Complessità delle procedure interne:	☐	Ostacoli normativi	☐	Difficoltà logistiche	☐	Errata allocazione risorse umane	☐	Scarsa motivazione del personale	☐	Flussi comunicativi critici	☐	Instabilità organizzativa	☐							
Complessità delle procedure interne:	☐																				
Ostacoli normativi	☐																				
Difficoltà logistiche	☐																				
Errata allocazione risorse umane	☐																				
Scarsa motivazione del personale	☐																				
Flussi comunicativi critici	☐																				
Instabilità organizzativa	☐																				
Altro.....																					
<table border="1"><tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td>☐</td></tr><tr><td>Mananza di specifiche risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata programmazione</td><td>☐</td></tr><tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td>☐</td></tr><tr><td>Insufficienza risorse umane</td><td>☐</td></tr></table>	Insufficienza risorse tecnologiche	☐	Insufficienza risorse materiali	☐	Mananza di specifiche risorse umane	☐	Inadeguata formazione del personale	☐	Inadeguata programmazione	☐	Presenza di criticità nei processi	☐	Insufficienza risorse umane	☐	<table border="1"><tr><td>☐</td></tr><tr><td>☐</td></tr><tr><td>☐</td></tr><tr><td>☐</td></tr><tr><td>☐</td></tr><tr><td>☐</td></tr></table>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Insufficienza risorse tecnologiche	☐																				
Insufficienza risorse materiali	☐																				
Mananza di specifiche risorse umane	☐																				
Inadeguata formazione del personale	☐																				
Inadeguata programmazione	☐																				
Presenza di criticità nei processi	☐																				
Insufficienza risorse umane	☐																				
☐																					
☐																					
☐																					
☐																					
☐																					
☐																					

Firma compilatore: 

Firma interessato: 

AREA/SETTORE
Economico Finanziaria
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Laura Blessent

ANNO	2014
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	Grado di raggiungimento						80,00%		
	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
COMPORTEMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Relazione e integrazione	10				X				
Innovatività	8					X			
Gestione risorse economiche	12					X			
Orientamento alla qualità dei servizi	7				X				
Gestione Risorse umane	7					X			
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6					X			
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	68	165	0	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	80,00%	ESITO COMPLESSIVO: 73,29%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	66,57%	

Firma compilatore:  

Firma interessato:

Data compilazione
20/01/16

AREA/SETTORE
Economico Finanziaria
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2014
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

SI EVIDENZA COME NEL CORSO DELL'ANNO NON SIA MIGLIORATO IL RAPPORTO CON I COLLEGGI NEL PASSAGGIO DELLE INFORMAZIONI RILEVANTI, E COME SI ASSISTA A NON SPORADICI RITARDI NEL RILASCIO DEI PRESCRITTI PARERI E VISTI CHE COMPORTANO NOTEVOLI RITARDI NELLA SUCCESSIVA PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI ALL'ALBO PRETORIO

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	☐
Ostacoli normativi	☐
Difficoltà logistiche	☐
Errata allocazione risorse umane	☐
Scarsa motivazione del personale	☐
Flussi comunicativi critici	☐
Instabilità organizzativa	☐

Altro.....

Insufficienza risorse tecnologiche	☐
Insufficienza risorse materiali	☐
Mancanza di specifiche risorse umane	☐
Inadeguata formazione del personale	☐
Inadeguata programmazione	☐
Presenza di criticità nei processi	☐
Insufficienza risorse umane	☐



Firma compilatore:



Firma interessato:

Data compilazione
20/4/16

AREA/SETTORE
POLIZIA MUNICIPALE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Borello Andrea

ANNO	2014
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	Grado di raggiungimento					90,00%			
	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Relazione e integrazione	10						X		
Innovatività	8					X			
Gestione risorse economiche	12					X			
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X		
Gestione Risorse umane	7					X			
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6					X			
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	165	102	0	0

267

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	90,00%	ESITO COMPLESSIVO:	83,14%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	76,29%		



Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione
20/4/16

AREA/SETTORE
POLIZIA MUNICIPALE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2014
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato															
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento															
<table><tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td>☐</td></tr><tr><td>Ostacoli normativi</td><td>☐</td></tr><tr><td>Difficoltà logistiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td>☐</td></tr><tr><td>Instabilità organizzativa</td><td>☐</td></tr></table>	Complessità delle procedure interne:	☐	Ostacoli normativi	☐	Difficoltà logistiche	☐	Errata allocazione risorse umane	☐	Scarsa motivazione del personale	☐	Flussi comunicativi critici	☐	Instabilità organizzativa	☐	
Complessità delle procedure interne:	☐														
Ostacoli normativi	☐														
Difficoltà logistiche	☐														
Errata allocazione risorse umane	☐														
Scarsa motivazione del personale	☐														
Flussi comunicativi critici	☐														
Instabilità organizzativa	☐														
Altro.....	☐														
<table><tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td>☐</td></tr><tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td>☐</td></tr><tr><td>Mancanza di specifiche risorse umane</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td>☐</td></tr><tr><td>Inadeguata programmazione</td><td>☐</td></tr><tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td>☐</td></tr><tr><td>Insufficienza risorse umane</td><td>☐</td></tr></table>	Insufficienza risorse tecnologiche	☐	Insufficienza risorse materiali	☐	Mancanza di specifiche risorse umane	☐	Inadeguata formazione del personale	☐	Inadeguata programmazione	☐	Presenza di criticità nei processi	☐	Insufficienza risorse umane	☐	☐
Insufficienza risorse tecnologiche	☐														
Insufficienza risorse materiali	☐														
Mancanza di specifiche risorse umane	☐														
Inadeguata formazione del personale	☐														
Inadeguata programmazione	☐														
Presenza di criticità nei processi	☐														
Insufficienza risorse umane	☐														



Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione
20/4/14