

COMUNITA' MONTANA DEL MONTE ACUTO
NUCLEO DI VALUTAZIONE
VERBALE 2/2022

Il Nucleo di Valutazione della Comunità Montana del Monte Acuto si è riunito in modalità telematica in data 3 giugno 2022.

Il Nucleo ha effettuato la valutazione delle attività svolte dai dirigenti che si sono alternati nel corso dell'anno 2021, cioè ing. Sircana fino alla fine del mese di settembre e dott.a Meloni dal mese di ottobre.

Il Nucleo ha acquisito le relazioni, gli esiti della valutazione intermedia ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo.

Preliminarmente sono stati accertati i seguenti elementi:

- 1) non si sono registrate anomalie nella utilizzazione degli strumenti delle assunzioni flessibili e nel conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa;
- 2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti;
- 3) nel corso dell'anno 2021 i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi possono dirsi soddisfatti, quanto meno negli aspetti di maggiore rilevanza, sulla base delle informazioni assunte nel protocollo ed in quanto non sono state presentate richieste di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi;
- 4) i vincoli relativi al conferimento di incarichi di collaborazione, sulla base delle informazioni in possesso del nucleo, possono considerarsi soddisfatti, ivi compresa la trasmissione delle relative informazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 5) gli esiti del controllo di regolarità non evidenziano specifiche anomalie.

La valutazione della performance organizzativa viene effettuata sulla base degli obiettivi strategici dell'ente.

In considerazione del ridotto numero di dipendenti, il fattore valutazione dei collaboratori non viene utilizzato ed il relativo punteggio viene riproporzionato.

Per il Nucleo di Valutazione

Dott. Arturo Bianco

DOTT. PIETRO SIRCANA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 35 punti)

Obiettivi strategici (miglioramento dell'organizzazione dell'ente, servizi in forma associata, valorizzazione delle risorse del territorio, promozione azioni di tutela del patrimonio naturalistico, storico e culturale), grado raggiungimento 95%, punteggio 33,3

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PES O	GIUDIZI	PUNTEGG IO
Mantenimento degli standard di attività	35%	Obiettivo raggiunto pienamente 100%	
Servizi in forma associata	25%	Obiettivo raggiunto 95%	
Promozione azioni di tutela del patrimonio naturalistico, storico e culturale	15%	Obiettivo raggiunto pienamente 100%	
			34,5

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATOR E	PESO PONDE RALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			100%	
2	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			95%	

3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			100%	
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			95%	
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			100%	
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			100%	
			25		24,6

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti (non si dà luogo alla utilizzazione di questo fattore, in considerazione del numero ridotto di dipendenti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	33,3
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	34,5
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	24,6
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE RIPROPORZIONATO	97,3

DOTT.A MARIA GRAZIA MELONI

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 35 punti)

Obiettivi strategici (miglioramento dell'organizzazione dell'ente, servizi in forma associata, valorizzazione delle risorse del territorio, promozione azioni di tutela del patrimonio naturalistico, storico e culturale), grado raggiungimento 95%, punteggio 33,3

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PES O	GIUDIZI	PUNTEGG IO
Mantenimento degli standard di attività	35%	Obiettivo raggiunto pienamente 100%	
Servizi in forma associata	25%	Obiettivo raggiunto 95%	
Promozione azioni di tutela del patrimonio naturalistico, storico e culturale	15%	Obiettivo raggiunto pienamente 100%	
			34,5

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 25 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			100%	
2	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			95%	

3	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			95%	
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			100%	
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			100%	
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			100%	
			25		24,6

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti (non si dà luogo alla utilizzazione di questo fattore, in considerazione del numero ridotto di dipendenti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	33,3
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	34,5
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	24,6
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE RIPROPORZIONATO	97,3