

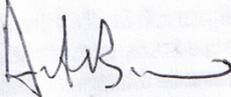
Il Nucleo di Valutazione del comune di Dorgali, nelle riunioni svoltesi in modalità telematica in data 10 ottobre 2019 e 21 novembre 2019, ha proceduto alla valutazione delle attività svolte dai responsabili titolari di posizione organizzativa.

Tale attività viene completata per la fase relativa alla attestazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, di modo che si possa procedere da parte dei responsabili alla valutazione del personale ed alla erogazione delle incentivazioni connesse alla performance.

Per la parte relativa a competenze professionali, manageriali ed a comportamenti organizzativi, sono stati acquisiti elementi di conoscenza da parte del segretario e dell'organo di governo; per la parte relativa alla valutazione del personale sono state acquisite le schede predisposte dai responsabili.

Il Nucleo dà atto che le condizioni previste per la erogazione della performance (tra cui si ricordano la trasmissione delle informazioni alla anagrafe delle prestazioni, la assegnazione degli obiettivi e la presenza di un sistema di valutazione adeguato ai vincoli legislative) sono rispettate.

Per il Nucleo di Valutazione
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arturo Bianco', is written on a light-colored, possibly lined, background. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27 punti, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa assegnati, al rispetto dei vincoli fissati dal legislatore ed all'applicazione delle norme sulla trasparenza. Non si tiene conto della mancanza di iniziativa di misurazione della soddisfazione degli utenti, in quanto frutto della iniziativa dell'ente

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Applicazione delle norme sulla trasparenza,		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la prevenzione della corruzione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Aggiornamento regolamenti tributari ed aumento entrate		Obiettivo raggiunto per quanto di competenza dell'ufficio, con riferimento agli esiti della riscossione, affidata a soggetto esterno	85%	
Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Applicazione diritto accesso civico generalizzato		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
				41,7

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<p>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</p>			100	
2	<p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p>			97	
3	<p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p>			94	
4	<p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>			93	
5	<p>Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le</p>			94	

	soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			100	
			25		19,2

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, punti 3

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	41,7
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	19,2
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	3
TOTALE	90,9

RESPONSABILE AREA TECNICA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27 punti, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa assegnati, al rispetto dei vincoli fissati dal legislatore ed all'applicazione delle norme sulla trasparenza. Non si tiene conto della mancanza di iniziativa di misurazione della soddisfazione degli utenti, in quanto frutto della iniziativa dell'ente

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

1) LA PERFORMANCE, in assenza di differenziazione tra organizzativa ed individuale, assumendo solamente gli obiettivi assegnati (fino a 70 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Applicazione delle norme sulla trasparenza,		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la prevenzione della corruzione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Applicazione diritto accesso civico generalizzato		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Miglioramento attività di gestione pratiche e manutenzione		Obiettivo raggiunto	90%	
Diffusione riciclaggio		Obiettivo raggiunto	90%	
				42

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 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	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte			97	
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			92	
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			97	
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di			94	

	adattarsi alle esigenze mutevoli				
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale			100	
			25		19,3

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, 3 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	42
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	19,3
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	3
TOTALE	91.3

RESPONSABILE POLIZIA LOCALE

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27 punti, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa assegnati, al rispetto dei vincoli fissati dal legislatore ed all'applicazione delle norme sulla trasparenza. Non si tiene conto della mancanza di iniziativa di misurazione della soddisfazione degli utenti, in quanto frutto della iniziativa dell'ente

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Applicazione delle norme sulla trasparenza,		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la prevenzione della corruzione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Applicazione diritto accesso civico generalizzato		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Miglioramento ed ampliamento delle attività di controllo		Obiettivo raggiunto	90%	
				42

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
---	------------------------	------------	----------------	------------------------------	-------

1	<p>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</p>			95	
2	<p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p>				
3	<p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p>			95	
4	<p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>			93	
5	<p>Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</p>			94	
6	<p>Collaborazione</p>			98	

	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			25		18,9

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, 4 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	42
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	18,9
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	3,5
TOTALE	91,4

RESPONSABILE TUTELA E VALORIZZAZIONE BENI ED ATTIVITA' TURISTICHE E CULTURALI

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27 punti, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa assegnati, al rispetto dei vincoli fissati dal legislatore ed all'applicazione delle norme sulla trasparenza. Non si tiene conto della mancanza di iniziativa di misurazione della soddisfazione degli utenti, in quanto frutto della iniziativa dell'ente

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Applicazione delle norme sulla trasparenza,		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la prevenzione della corruzione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Applicazione diritto accesso civico generalizzato		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la valorizzazione del turismo		Obiettivo raggiunto in buona misura	85%	
				41,7

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
---	------------------------	------------	----------------	------------------------------	-------

1	<p>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</p>			90	
2	<p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p>			92	
3	<p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p>			90	
4	<p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>			85	
5	<p>Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</p>			93	
6	<p>Collaborazione</p>			93	

	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			25		18,1

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, 0 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	41,7
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	18,1
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE	86,8

RESPONSABILE SERVIZI SOCIALI

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti) 27 punti, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa assegnati, al rispetto dei vincoli fissati dal legislatore ed all'applicazione delle norme sulla trasparenza. Non si tiene conto della mancanza di iniziativa di misurazione della soddisfazione degli utenti, in quanto frutto della iniziativa dell'ente

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Applicazione delle norme sulla trasparenza,		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Iniziative per la prevenzione della corruzione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Promozione assistenza agli utenti, in particolare delle fasce sociali più bisognose		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
Applicazione diritto di accesso civico generalizzato		Obiettivo pienamente raggiunto	95%	
				42,8

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
---	------------------------	------------	----------------	------------------------------	-------

1	<p>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</p>			100	
2	<p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p>			98	
3	<p>Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p>			100	
4	<p>Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>			95	
5	<p>Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</p>			94	
6	<p>Collaborazione</p>			100	

	Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i dirigenti, con i colleghi e con il personale				
			25		19,6

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	27
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	42,8
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	19,6
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	2
TOTALE	91,4

Relativamente al settore affari generali in cui l'incarico di responsabile è affidato alla segreteria comunale, si procede esclusivamente all'attestazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

- 1) Applicazione delle norme sulla trasparenza, obiettivo pienamente raggiunto
- 2) Monitoraggio dei tempi medi di pagamento, obiettivo pienamente raggiunto
- 3) Iniziative per la prevenzione della corruzione, obiettivo pienamente raggiunto
- 4) Contrattazione decentrata integrativa, obiettivo pienamente raggiunto
- 5) Implementazione digitalizzazione ed informatizzazione, obiettivo pienamente raggiunto
- 6) Applicazione diritto di accesso civico generalizzato, obiettivo pienamente raggiunto