

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI BAULADU

Verbale del 23.05.2013

Alla cortese attenzione del
- Responsabile Area Finanziaria
- Del Sindaco
Sede

Nel giorno 23.05.2013 alle ore 16.00 presso il palazzo comunale di Bauladu, Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. **Processo di valutazione finale anno 2012;**
2. **Avvio programmazione obiettivi di Performance 2013;**
3. **Varie ed eventuali**

| COMPONENTI | | Presente | Assente |
|----------------------------|-------------------------|----------|---------|
| Dott.ssa Donatella Mancosu | Segretario - Presidente | X | |
| Dott. Paolo Deidda | Componente | X | |

Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 del D.Lgs 165/01;

Visto l'art. 107 c. 3 del D.Lgs 267/00 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 147 c. 1 lett. c del D.Lgs 267/00 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto l'art. 13 del Codice di Comportamento

Visto il Sistema di Valutazione adottato dal Comune di Bauladu con Del. n° 46 57 del 11.10.11

Visti gli obiettivi di performance 2012 assegnati con Deliberazione G.C. n. 44/2012

Sentito il Responsabile e visto quanto esposto nella relazione consegnata dallo stesso e allegata agli atti;

Sentito il Sindaco in merito alla valutazione dei comportamenti professionali, mediante la compilazione di apposite schede, come da metodologia approvata;

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2012, dai responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti;

CERTIFICA

Che il Responsabile dell'Area Finanziaria, ha reso una buona prestazione sia per quanto riguarda il risultato relativo al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale che per quanto attiene alla performance organizzativa, così come illustrato nella scheda di valutazione allegata.

Che il punteggio raggiunto per la **Performance Individuale** è pari a 95% mentre per la **Performance Organizzativa** non si è proceduto alla valutazione in quanto non sono stati assegnati obiettivi di tal natura.

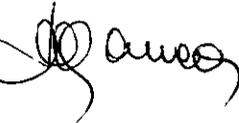
Viste le schede di valutazione dei collaboratori predisposte dal Responsabile dell'area, si autorizza la liquidazione del premio di produttività, nelle misure previste dal sistema premiante relativo al personale dei livelli, a condizione dell'avvenuto accordo di contrattazione decentrata.

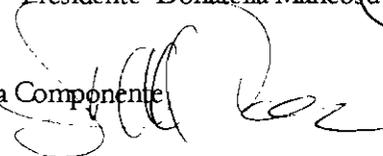
Il Nucleo di Valutazione evidenzia, che il premio di risultato dei dirigenti/Responsabili sarà erogato a condizione dell'effettivo assolvimento degli obblighi della trasparenza ai sensi dell'art. 11 D.Lgs 150/2009 s.m.i.

Si allega:

1. **Copia della relazione presentata dal Responsabile dell'ufficio;**
2. **Scheda di valutazione**

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Segretario - Presidente Donatella Mancosu 

Dott. Paolo Deidda Componente 

| ENTE | | Bauladu | | | | | | | |
|---|--|-------------------------|----------------------|--|------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------|
| SERVIZIO: | | Finanziario | | ANNO 2012 | | | | | |
| DIRIGENTE/RESPONSABILE | | Francesca Ara | | | | | | | |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE | | Peso % Obiettivo | Risultato (%) | Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento | | | | | NOTE |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Obiettivo di Performance | Performance attesa | | | 0% + 20% | 21% + 50% | 51% + 70% | 71%+90% | 91% +100% | |
| | | | | Non Avviato | Avviato | Perseguito | Parzialmente Raggiunto | Pienamente Raggiunto | |
| Realizzazione ordinativo informatico | Gestione telematica dei procedimenti di incasso e pagamento, eliminazione degli ordinativi cartacei e accelerazione dei tempi di svolgimento delle operazioni di incasso e pagamento | 33,0 | 100 | | | | | | |
| Alienazione beni strumentali inutilizzati dall'ente. | Registrazioni contabili inerenti l'alienazione dei beni strumentali inutilizzati dall'ente. | 33,0 | 100 | | | | | | |
| Accertamento residui attivi e passivi | Accertamento residui attivi e passivi per lo smaltimento degli stessi. | 34,0 | 100 | | | | | | |
| | | Totale | Media | | | | | | |
| TOTALE PESO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE | | 100 | 100 | | 0 | 0 | 0 | 100 | |

Scheda Valutazione Responsabili PO

| Comportamenti Professionali | Oggetto della misurazione | Peso % | Valori Rilevati (%) | Valutazione del comportamento - Valori rilevati | | | | |
|---|---|---------------|---------------------|---|-------------------|--------------|---------|------------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | 0% + 20% | 21% + 50% | 51% + 70% | 71%+90% | 91% +100% |
| | | | | Inadeguato | Non soddisfacente | Migliorabile | Buono | Eccellente |
| C - Relazione e integrazione: | C - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione; - partecipazione alla vita organizzativa; integrazione con gli amm | 16,7 | 90 | | | | | |
| F - Orientamento alla qualità dei servizi | F - rispetto dei termini dei procedimenti presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali - quantitativi; capacità di programmare e definire adeguati standard ri | 16,7 | 90 | | | | | |
| II - Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni | II - Capacità di creare occasioni di scambio e mantenere rapporti attivi e costruttivi con i colleghi e con gli amministratori; Capacità di prevenire ed individuare i momenti di difficoltà e fornire contributi concreti per il loro superamento; Capa | 16,7 | 100 | | | | | |
| I - Analisi e soluzione dei problemi | I - Capacità di individuare le caratteristiche (variabili o costanti) dei problemi; Capacità di individuare (anche in modo creativo) ipotesi di soluzione rispetto alle cause; - Capacità di definire le azioni da adottare; Capacità di reperire le risorse | 16,7 | 85 | | | | | |
| Q - Gestione Risorse Umane | Q - Capacità di informare, comunicare e coinvolgere le risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato stimolando un clima organizzativo fav | 16,7 | 85 | | | | | |
| R - Rapporti con l'utenza | R - Capacità di ascolto dei destinatari e di sviluppare orientamenti all'utente Capacità di gestire i rapporti, anche contrattuali, con interlocutori esterni - Organizzazione e gestione dell'orario di servizio in relazione alle esigenze dell'utenza | 16,7 | 90 | | | | | |
| | | Totale | Media | | | | | |

Comptel
 DCC

| TOTALE PESO COMPARTAMENTI PROFESSIONALI | 100 | 90 | 0 | 0 | 73 | 17 | |
|---|-----|----|---|---|----|----|--|
|---|-----|----|---|---|----|----|--|

Handwritten signature/initials

Handwritten signature

| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | Peso % Obiettivo | Risultato (%) | Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento | | | | | NOTE |
|---|--------------------|------------------|----------------|---|-----------|------------|------------------------|----------------------|------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Obiettivi di Performance | Performance attesa | | | 0% + 20% | 21% + 50% | 51% + 70% | 71%+90% | 91% +100% | |
| | | | | Non Avviato | Avviato | Perseguito | Parzialmente Raggiunto | Pienamente Raggiunto | |
| | | 100,0 | | | | | | | |
| | | Totale | Media | | | | | | |
| TOTALE PESO OBIETTIVI DI RISULTATO | | 100 | #DIV/0! | | 0 | 0 | 0 | 0 | |

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

ESITO OBIETTIVI

ESITO PERF. INDIVIDUALE Fascia

ESITO COMPORIAM.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ESITO PERF. ORGANIZZATIVA Fascia

Signe

1000