

Il nucleo di valutazione del comune di Thiesi, nella riunione dello 11 aprile 2015, ha effettuato la valutazione delle attività svolte dal segretario e dai titolari di posizione organizzativa nell'anno 2014 ai fini della erogazione della indennità di risultato.

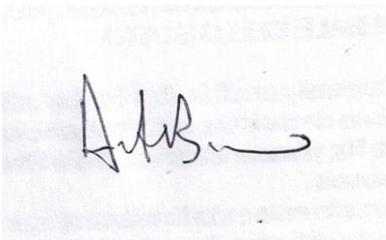
La valutazione viene effettuata sulla base della metodologia approvata dal comune in applicazione dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.

In considerazione della mancata adozione delle schede di valutazione da parte degli utenti, della mancata autovalutazione con il sistema CAF e della mancata applicazione del fattore miglioramento della gestione il punteggio della performance organizzativa viene "spalmato" sulla valutazione della performance individuale.

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) si invita l'ente a procedere alla immediata trasmissione alla Funzione Pubblica delle informazioni sugli incarichi conferiti;
- 4) nel corso del 2014 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 è stata presentata una sola richiesta, che per molteplici aspetti può essere definita come strumentale, di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi;
- 5) le informazioni essenziali sui principali procedimenti amministrativi sono state pubblicate sul sito.

Dott. Arturo Bianco

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

**RESPONSABILE UFFICIO TECNICO**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 0 punti**

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Adempimenti in materia di trasparenza	Miglioramento trasparenza	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Applicazione norme anticorruzione	Applicazione legge 190	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Pubblicazione atti	Miglioramento trasparenza	Effettiva pubblicazione		Obiettivo raggiunto	80%	
Realizzazione archivio informatico	Miglioramento funzionalità	Effettiva realizzazione		Obiettivo raggiunto	80%	
Miglioramento manutenzione immobili	Miglioramento efficienza	Riordino delle chiavi comunali		Obiettivo raggiunto	90%	
Censimento delle attrezzature per la sicurezza	Miglioramento efficienza	Realizzazione elenco		Obiettivo raggiunto	90%	
Acquisizione documenti per acquisto immobili	Miglioramento efficienza	Effettiva predisposizione		Obiettivo raggiunto	90%	
Riordino della toponomastica	Censimento	Bonifica stradario		Obiettivo raggiunto	90%	
			55			47

**1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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			80%	

3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			80%	
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			20	80%	16 PUNTI

1) **LE COMPETENZE PROFESSIONALI** (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	

2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12

**2) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti):**

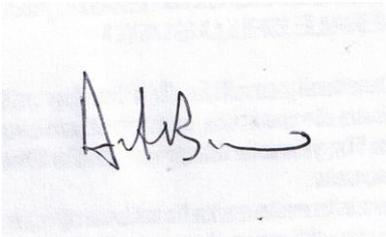
**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	47
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	16
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	15
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	8
<b>TOTALE</b>	86

Ai fini della valutazione dei dipendenti del settore il punteggio da attribuire è di punti 8,5 (pari alla percentuale arrotondata di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile)

La proposta viene trasmessa al Sindaco.

Per il nucleo di valutazione  
Dott. Arturo Bianco



## RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 0 punti

### 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Adempimenti in materia di trasparenza	Miglioramento trasparenza	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Applicazione norme anticorruzione	Applicazione legge 190	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Pubblicazione atti	Miglioramento trasparenza	Effettiva pubblicazione		Obiettivo raggiunto	80%	
Avvio attività per la sperimentazione dei nuovi sistemi contabili	Applicazione normativa	Riclassificazione		Obiettivo raggiunto	90%	
Applicazione progetto grandi committenti pubblici	Attendibilità dei dati pensionistici	Sistemazione posizioni contributive		Obiettivo raggiunto	90%	
Riordino banca dati immobiliare	Censimento posizioni	Aumento entrate		Obiettivo raggiunto	90%	
			55			47

### 2) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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			80%	
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi			80%	

	concordati				
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			80%	
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			20	80%	16 PUNTI

**3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12

4) **LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI** (fino a 10 punti) 4 punti poiché le valutazioni non sono differenziate

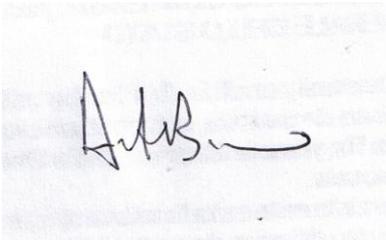
**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	47
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	16
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	15
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	4
<b>TOTALE</b>	82

Ai fini della valutazione dei dipendenti del settore il punteggio da attribuire è di punti 8,5 (pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile)

La proposta viene trasmessa al Sindaco.

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, slightly textured background.

**RESPONSABILE SERVIZIO SOCIALE, ASSISTENZIALE E CULTURALE**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 0 punti**

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Adempimenti in materia di trasparenza	Miglioramento o trasparenza	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Applicazione norme anticorruzione	Applicazione legge 190	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Pubblicazioni e atti	Miglioramento o trasparenza	Effettiva pubblicazione		Obiettivo raggiunto	80%	
Attivazione customer satisfaction	Miglioramento o rapporti con l'utenza	Somministrazione ed elaborazione questionari		Obiettivo parzialmente raggiunto	60%	
Comunità alloggio per anziani	Ridefinizione del capitolato	Analisi del fabbisogno		Obiettivo superato	100%	
			55			44

**3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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			80%	
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b>			80%	

	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			20	80%	16 PUNTI

5) **LE COMPETENZE PROFESSIONALI** (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12

6) **LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI** (fino a 10 punti) punti 6: la valutazione dell'unico dipendente è ampiamente positiva

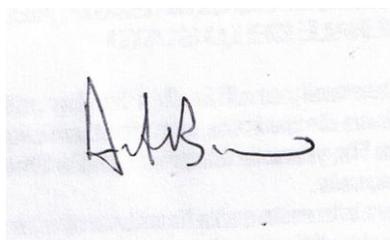
**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	44
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	16
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	15
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	6
<b>TOTALE</b>	81

Ai fini della valutazione dei dipendenti del settore il punteggio da attribuire è di punti 8 (pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile)

La proposta viene trasmessa al Sindaco.

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, textured background.

**RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 0 punti**

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Adempimenti in materia di trasparenza	Miglioramento trasparenza	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Applicazione norme anticorruzione	Applicazione legge 190	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Pubblicazione atti	Miglioramento trasparenza	Effettiva pubblicazione		Obiettivo raggiunto	80%	
Predisposizione regolamento incarichi esterni	Applicazione normativa	Consegna proposta		Obiettivo raggiunto	80%	
Riordino della toponomastica	Censimento	Bonifica stradale		Obiettivo raggiunto	90%	
			55			45

**4) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			80%	
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> 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			80%	
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			80%	
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il			80%	

	rapporto tempo/costi/qualità				
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			80%	
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			80%	
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			80%	
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			20	80%	16 PUNTI

7) **LE COMPETENZE PROFESSIONALI** (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12

8) **LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI** (fino a 10 punti): 4 punti in quanto la valutazione non è stata differenziata

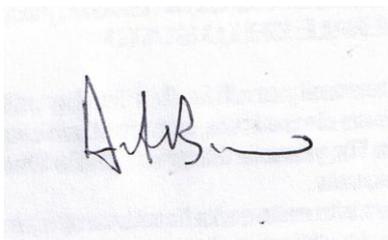
**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	45
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	16
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	15
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	4
<b>TOTALE</b>	80

Ai fini della valutazione dei dipendenti del settore il punteggio da attribuire è di punti 8,2 (pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile)

La proposta viene trasmessa al Sindaco.

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, slightly textured background.

## SEGRETARIO COMUNALE

La valutazione è relativa ai mesi da ottobre a dicembre, in quanto negli altri la segretaria non era in servizio

### 1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (0 punti) 2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Adempimenti in materia di trasparenza	Miglioramento trasparenza	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Applicazione norme anticorruzione	Applicazione legge 190	Rispetto dei vincoli dettati		Obiettivo raggiunto	80%	
Relazione annuale sulla trasparenza e l'integrità	Applicazione legge 190	Esame analitico della applicazione della norma		Obiettivo superato	100%	
Formazione anticorruzione	Applicazione legge 190	Ampliamento delle competenze		Obiettivo superato	100%	
			50			45 punti

### 3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 50 punti)

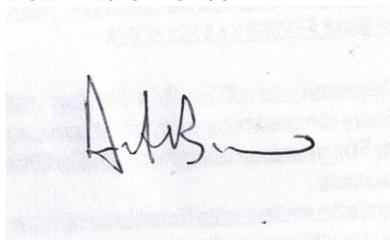
Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	10
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti comunali. Rispetto delle scadenze assegnate	10
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni del consiglio e della giunta.	8
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	9
Funzioni di rogito	Assicura la stipula degli atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	3
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Sindaco	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	8
Totale		48

## TABELLA RIASSUNTIVA LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

**LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 45**  
**LE COMPETENZE PROFESSIONALI 48**  
**TOTALE 93**

La proposta viene trasmessa al Sindaco

Per il nucleo di valutazione  
Dott. Arturo Bianco

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to read 'Arturo Bianco'.