

## **OGGETTO: PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI AREA - ANNO 2016. VERBALE ORGANO VALUTATORE N. 1/2017**

L'anno 2017 il giorno 5 giugno, si è riunito l'Organo di valutazione monocratico composto dal Segretario, Avv. Giuseppe SPARACIO, ai fini della valutazione della performance dei Responsabili di Area anno 2016.

### **PARTECIPA:**

Presidente - Avv. Giuseppe SPARACIO

PRESENTE

\* \* \* \* \*

**PREMESSO CHE** il presente verbale:

- ✓ è il documento che consente di valutare la performance organizzativa ed individuale conseguita nell'anno 2016 dai Responsabili di Area del Comune di Montegalda, nonché degli eventuali scostamenti generatisi rispetto alle attese previste nel piano.
- ✓ si articola per Aree, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della Performance;
- ✓ viene elaborata dall'O.V.;
- ✓ è sottoposta per l'approvazione alla Giunta insieme alla Relazione sulla Performance;
- ✓ in caso di mancata adozione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

**RICORDATO**, altresì, che nel percorso valutativo gli elementi conoscitivi in base ai quali si deve esprimere il giudizio sono:

- ✓ verifica dei risultati conseguiti da ciascun Responsabile rispetto agli obiettivi strategici e gestionali assegnati, nonché agli indirizzi e alle iniziative degli amministratori;
- ✓ esito del controllo successivo di regolarità amministrativo e contabile, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del vigente Regolamento sui controlli interni.
- ✓ stato di attuazione degli obblighi di trasparenza, ai sensi degli artt. 44 e 46 del D.Lgs. n. 33/2013.

\* \* \* \* \*

Tutto ciò premesso, in primo luogo, l'organo valutatore procede alla verifica dei risultati conseguiti da ciascun Responsabile rispetto agli obiettivi strategici e gestionali assegnati, con il seguente risultato:

# PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA ANNO 2016 (60%)

## AREA AMMINISTRATIVA - SEGRETERIA - COMMERCIO *OMISSIS*

### AREA FINANZIARIA - TRIBUTARIA

#### ➤ 1° OBIETTIVO STRATEGICO/TRASVERSALE- ATTUAZIONE MISURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE (SUB PESO 15% DEL 60%)

N.	OBIETTIVO	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET ATTESO	RISULTATO
1	Attuazione azioni e misure in materia di anticorruzione	31.12.2016	100%	0

#### ➤ 2° OBIETTIVI GESTIONALE – OBIETTIVI DI PEG (PESO 40% DEL 60%)

N.	OBIETTIVI	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET ATTESO	RISULTATO
1-57	Obiettivi di PEG	vari	100%	100%

#### ➤ 3° OBIETTIVO – COMPLETAMENTO TABELLA PER CONTROLLO DI GESTIONE (PESO 5% DEL 60%)

N.	OBIETTIVO	INDICATORI DI PERFORMANCE	TARGET ATTESO	RISULTATO
1	Completamento tabella ai fini del controllo di gestione	31.01.2017	100%	100%

Gli obiettivi assegnati all'Area 2^ sono stati raggiunti complessivamente al 75%.

### AREA TECNICA

*OMISSIS*

## COMPETENZE E COMPORTAMENTI ANNO 2016 (30%)

Le competenze che attengono al bagaglio di conoscenze, esperienze, abilità, capacità acquisite dal valutato nel suo percorso formativo e lavorativo e che influiscono sulle azioni da adottare e causalmente su un determinato rendimento.

La valutazione sarà effettuata secondo una scala da 1 a 5 come di seguito riportata: scarso: 1; migliorabile: 2; adeguato: 3; elevato: 4; ottimo: 5

Il totale complessivo attribuito verrà proporzionalmente rapportato al punteggio massimo teoricamente realizzabile (60). Massimo assegnabile 60 punti – Totale da scheda \_\_\_/60, equivalente ad un punteggio in trentesimi (punteggio massimo per la 2<sup>a</sup> AREA di valutazione) pari a \_\_\_/30.

### OMISSIS

<b>COMPETENZE E COMPORTAMENTI AREA 2<sup>a</sup> - ANNO 2016</b>					
<b>PARAMETRI DI VALUTAZIONE</b>					
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio;	1	2	3	4	<b>X</b>
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	1	2	<b>X</b>	4	5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	1	2	3	<b>X</b>	5
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	1	2	3	4	<b>X</b>
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi " <i>di sistema</i> "	1	2	3	<b>X</b>	5
Arricchimento professionale e aggiornamento	1	2	3	4	<b>X</b>
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - soluzione di problemi operativi	1	2	3	<b>X</b>	5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	1	2	3	4	<b>X</b>
Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	1	2	3	<b>X</b>	5
Orientamento all'utenza	1	2	3	4	<b>X</b>
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	<b>X</b>
Capacità di affrontare situazioni impreviste	1	2	3	4	<b>X</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>				<b>54/60</b>	

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2016 (10%)

Questa parte del piano della *performance* è finalizzata a verificare la qualità del contributo personale assicurato alla *performance* dell'articolazione organizzativa dell'ente.

La performance organizzativa viene misurata dall'O.V. tenendo conto dei seguenti elementi: grado di soddisfazione dell'organo esecutivo, grado di soddisfazione dell'utenza (eventuale), report scaturenti dai controlli interni e dal controllo di gestione (eventuale), esiti delle verifiche del nucleo ispettivo (eventuale), rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, azioni e misure adottate in materia di anticorruzione.

Presa visione dell'esito del controllo successivo di regolarità amministrativo e contabile, prot. n. 1833 del 29.03.2017, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del vigente Regolamento sui controlli interni e constatato che sono modesti i rilievi e che non si sono avute irregolarità sostanziali, esprime un giudizio positivo relativamente a questo parametro della performance organizzativa.

Quindi l'Organo di valutazione presa visione della griglia di rilevazione al 31.03.2017, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" degli enti che fra le altre cose mirava a verificare l'attività svolta dal Responsabile della trasparenza in merito agli adempimenti legati agli obblighi di pubblicazione, tenuto conto dei rilievi effettuati, ritiene di dover diminuire di un ulteriore 1% l'indennità di risultato attribuita a ciascun Responsabile di Area e di un 2% quella del Responsabile Area 2^ che è anche Responsabile della Trasparenza.

\* \* \* \* \*

A questo punto l'Organo di valutazione, prende atto del grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2016 assegnati che danno il seguente risultato:

### AREA 1^ OMISSIS

### AREA 2^

<b>OBIETTIVO ASSEGNATO</b>	<b>PESO (%)</b>	<b>PROPOSTA LIQUIDAZIONE O. V.</b>
<b><u>PERFORMANCE INDIVIDUALE</u></b>	60%	45%
<b><u>COMPETENZE E COMPORAMENTI</u></b>	30%	27%
<b><u>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u></b>	10%	8%
<b><u>TOTALE</u></b>		<b>80%</b>

OMISSIS  
\* \* \* \* \*

Quindi, preso atto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'anno 2016, propone alla Giunta la

liquidazione della seguente indennità di risultato nelle seguenti misure:

***OMISSIS***

- RESP. Area 2<sup>^</sup> – **20%**

***OMISSIS***

Letto, firmato e sottoscritto

**L'ORGANO VALUTATORE**

*Avv. Giuseppe SPARACIO*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuseppe Sparacio', written in a cursive style.