Comune di Campo nell'Elba
Provincia di Livorno
Protocollo n° 0016791 del 09-12-2016
Arrivo 11:11:18

COMUNE DI CAMPO NELL'EL

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno 9 dicembre 2016

Al Commissario Prefettizio
dott. Salvatore Parascandola

OGGETTO: Misurazione e Valutazione della Performance del Segretario Comunale per l'esercizio 2015.

LO SCRIVENTE ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Visto il decreto sindacale n° 12 del 25 agosto 2015 di nomina dell'Organismo di Valutazione;

Vista la deliberazione G.C n° 239 del 21 dicembre 2010 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, come successivamente modificata dalla deliberazione G.C n 94 del 6 agosto 2013 che individua tre distinti livelli di performance:

- **di ente** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative
- **organizzativa** espressiva del livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative
- **individuale** espressiva della competenza professionale e del comportamento organizzativo

I tre livelli di performance vengono valutati da soggetti diversi ed influiscono sulla valutazione complessiva delle risorse umane con una incidenza percentuale diversa se riferiti ai dipendenti piuttosto che ai responsabili degli uffici.

La misurazione della performance a livello di ente ed organizzativa infatti compete, secondo le indicazioni del regolamento, alla istruttoria dell'organismo di valutazione, la performance individuale invece compete ai responsabili degli uffici, per il personale loro assegnato ed all'organismo di valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance a livello di ente assorbe il 10% del totale della valutazione sia per i dipendenti che per i responsabili degli uffici.

La performance organizzativa assorbe il 30% del totale della valutazione dei dipendenti ed il 60% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

La performance individuale assorbe il 60% del totale della valutazione dei dipendenti ed i 30% del totale della valutazione per i responsabili degli uffici.

La Valutazione della **Performance del Segretario Comunale** viene effettuata dal Sindaco su istruttoria dell'Organismo di Valutazione sulla base dei predetti tre fattori di verifica della performance

Vista la deliberazione consiliare n° 36 del 30 maggio 2015 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2015, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2015-2017;

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale n. 138 del 14 luglio 2015 e 189 del 5 novembre 2015 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2015 che individuano precisi obiettivi attribuiti al Segretario Comunale determinando anche il peso degli stessi come da tabella di seguito riportata:

1^ ob.	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	3,00
2^ ob.	DIRETTIVE AI RESPONSABILI E AI DIPENDENTI AI FINE DEL CORRETTO SVOLGIMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI PERSONALE, LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA ED EDILIZIA, CONTABILITA', TRASPARENZA E SECONDO LE INDICAZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE; ATTIVITA' DI COORDINAMENTO E DIREZIONE ATTIVITA' RESPONSABILI DI AREA	3,00
3^ ob.	PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	3,00
4^ ob.	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE	3,00
5^ ob.	ATTIVITA' DI ROGITO DEI CONTRATTI DELL'ENTE	3,00
6^ ob.	MONITORAGGIO PATTO DI STABILITA' ED EQUILIBRI FINANZIARI	3,00
7^ ob.	REGOLAMENTI DELL'ENTE	3,00
8^ ob.	CONSULENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA A SINDACO, GIUNTA E CONSIGLIERI SU PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E CONTRATTI	3,00

Vista la deliberazione Consiliare n° 49 del 19 agosto 2015 di approvazione della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi inerente l'esercizio 2015;

Vista la deliberazione Consiliare n° 70 del 30 novembre 2015 di approvazione dell'Assestamento Generale del Bilancio 2015;

Vista la deliberazione Consiliare n° 40 del 16 giugno 2016 con la quale è stato approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2015;

Acquisita la relazione del Segretario Comunale in merito alla realizzazione delle attività e degli obiettivi 2015;

Riepilogate nelle schede allegate le operazioni di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale relative all'esercizio di cui trattasi

PROPONE

La determinazione dei valori di **Performance del Segretario Comunale** per come riportato nella tabella allegata.

Distinti saluti

In fede
Massimiliano Bendinelli

SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE

Andrea Meo

PERFORMANCE A LIVELO DI ENTE	Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente.raggiunti dalle strutture organizzative
	PUNTEGGIO --> 9,53

		Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione dela Performance Organizzativa	Peso*		RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20) non conseguito (da 0 a 40%)	al di sotto delle attese (da 41% a 60%)	risultato significativo (da 61% a 95%)	pienamente conseguito (da 96% a 100%)	TOTALE valutazione incrociata peso - raggiung.to da 0 a 60	
					0	10	15	20		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DIRETTA	*1^ ob.*	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	3,00	X				20	60,00	
	2^ ob.	DIRETTIVE AI RESPONSABILI E AI DIPENDENTI AI FINE DEL CORRETTO SVOLGIMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI PERSONALE, LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA ED EDILIZIA, CONTABILITA', TRASPARENZA E SECONDO LE INDICAZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE; ATTIVITA' DI COORDINAMENTO E DIREZIONE ATTIVITA' RESPONSABILI DI AREA	3,00	X				20	60,00	
	3^ ob.	PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	3,00	X				20	60,00	
	4^ ob.	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE	3,00	X				20	60,00	
	5^ ob.	ATTIVITA' DI ROGITO DEI CONTRATTI DELL'ENTE	3,00	X				20	60,00	
	6^ ob.	MONITORAGGIO PATTO DI STABILITA' ED EQUILIBRI FINANZIARI	3,00	X				20	60,00	
	7^ ob.	REGOLAMENTI DELL'ENTE	3,00	X				20	60,00	
	8^ ob.	CONSULENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA A SINDACO, GIUNTA E CONSIGLIERI SU PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E CONTRATTI	3,00	X				20	60,00	
	9^ ob.	PIANO RAZIONALIZZAZION PARTECIPATE	2,00	X				20	40,00	
		Media	2,89				**TOTALE MEDIA PONDERATA -->**			**57,78**

PERFORMANCE INDIVIDUALE	*Nei frequenti contatti intrattenuti con il dott. Meo lo scrivente organismo ha avuto modo di apprezzare: la conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano l'ambito di operatività del Comune, la capacità di individuazione degli obiettivi e di collaborazione con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, la capacità di motivare i propri collaboratori tenendo rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità, la sensibilità ai rapporti con l'utenza e gli interlocutori istituzionali, l'impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza.*
Valutazione P.I---------->	**30,00**
	30,00

TOTALE COMPLESSIVO -->	**97,31**