

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Provincia di Livorno

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Livorno 8 giugno 2107

Al Commissario Prefettizio
dott. Salvatore Parascandola

Comune di Campo nell'Elba
Provincia di Livorno

Protocollo n° 0008078 del 08-06-2017
Arrivo 18.01:30



OGGETTO: Misurazione e Valutazione della Performance del Segretario Comunale per l'esercizio 2016.

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 il 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 30/5/2016 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Annuale 2016, il Bilancio di Previsione Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica 2016-2018;

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale n. 103 del 16/6/2016 e SSMMII di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2016 che individuano con riferimento ai singoli centri di responsabilità:

- gli obiettivi attribuiti
- gli indicatori espressivi del livello di raggiungimento degli obiettivi
- la valutazione del peso degli obiettivi
- risorse finanziarie attribuite
- risorse umane attribuite

Visto il Decreto del Commissario con funzioni di Consiglio n° 3 del 18/8/2016 di variazione assestamento generale e controllo della Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e di Stato di attuazione dei Programmi inerente l'esercizio 2016;

Visto il Decreto del Commissario con funzioni di Giunta n° 65 del 22 maggio 2017 con il quale è stato approvato lo schema del rendiconto dell'esercizio finanziario 2016;

Vista la deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 14 del 8 giugno 2017 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione 2016;

Acquisita la relazione del Segretario Comunale in merito alla realizzazione delle attività e degli obiettivi 2016;

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 LIVELLO DI ENTE

Stato di attuazione degli obiettivi strategici inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative

PUNTEGGIO -->

9,47

	Descrizione Obiettivi attribuiti al Dirigente per la misurazione della Performance Organizzativa	Peso*	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (conseguimento da 0 a 20)				TOTALE valutazione incrociata peso - raggiung.to da 0 a 60	
			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%)		
								0
1 ^a ob.	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	3,00	X				20	60,00
2 ^a ob.	DIRETTIVE AI RESPONSABILI E AI DIPENDENTI AL 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 ^a ob.	PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	2,00	X				20	40,00
4 ^a ob.	DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE	3,00	X				20	60,00
5 ^a ob.	ATTIVITA' DI ROGITO DEI CONTRATTI DELL'ENTE	2,00	X				20	40,00
6 ^a ob.	MONITORAGGIO EQUILIBRI DI BILANCIO E FINANZIARI	2,00	X				20	40,00
7 ^a ob.	REGOLAMENTI DELL'ENTE E DISCIPLINE ATTUATIVE	3,00	X				20	60,00
8 ^a ob.	CONSULENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA A SINDACO, GIUNTA E CONSIGLIERI SU PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI E CONTRATTI	3,00	X				20	60,00
	Media	2,63						
TOTALE MEDIA PONDERATA -->							52,50	

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. Le vicende che l'Ente ha vissuto nell'esercizio 2016 a seguito dello scioglimento dell'Amministrazione e la nomina del Commissario Prefettizio hanno sicuramente spinto la macchina comunale verso un'esperienza nuova che è stata correttamente gestita, in tale dinamica l'apporto del Segretario Comunale è stato determinante.

Valutazione P.I.----->

30,00

30,00

TOTALE COMPLESSIVO --> 91,97