



NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI BURCEI

**Al Sindaco del Comune di Burcei
SEDE**

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015.

In adempimento del Decreto del Sindaco n. 17 del 22/09/2015 con il quale il comune di Burcei mi ha conferito l'incarico di valutatore del personale incaricato di responsabilità di posizione organizzativa per il triennio (ottobre 2015/settembre 2018), ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. N. 267/2000 e del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ho provveduto alla redazione della presente relazione di validazione del Piano comunale delle performances relativo all'esercizio 2015.

Il sottoscritto ha preso in esame la Relazione sulla *performance 2015* predisposta dall'Amministrazione (a firma del Segretario Comunale, Responsabile della performance) e consegnata al Nucleo in data 24/02/2015.

Il Nucleo di valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dal monitoraggio del Piano della *performance* e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Si è fatto riferimento altresì all'auditing sulle determinazioni.

La validazione è corredata dalle schede analitiche relative a ciascun dipendente. L'Amministrazione ha dato avvio, nel corso del 2012, al sistema di valutazione del personale (incaricato di posizione organizzativa, e non solo), in esecuzione del D. Lgs. n. 150/2009 e, nello specifico, in base al regolamento approvato con deliberazione di G. C. n. 94 del 08.11.2012.

Nel corso dell'esercizio 2015 lo scrivente Nucleo ha supportato l'Ufficio comunale incaricato dalla redazione dei documenti sul ciclo della performance, al fine di garantire la continuità del nuovo sistema di valutazione disegnato dal regolamento definitivamente approvato nel mese di novembre 2012. E' stato infatti costituito l'Ufficio comunale responsabile dei documenti di performance, sotto la direzione del Segretario comunale, che ha redatto la Relazione oggetto della presente valutazione.

Il piano performance 2015 è stato approvato dall'ente con deliberazione di G. C. n. 53 del 22.10.2015, anche quest'anno, purtroppo, ad esercizio finanziario prossimo alla conclusione. Dal 2014 ha preso servizio in comune un nuovo Segretario Comunale, incaricato, da regolamento, della elaborazione del Piano delle Performances. E' di tutta evidenza che il limitato tempo a disposizione stabilito per il raggiungimento degli obiettivi (data la tardiva approvazione del

documento di bilancio e la non adozione del PEG) ne ha in parte pregiudicato il successo, per cause in ogni caso non riconducibili a negligenza o inerzia del personale.

Per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione l'ente ha provveduto ad adempiere a quanto previsto nella deliberazione ANAC n. 148 del 03 dicembre 2014 nonché nella Delibera numero 43 del 20 gennaio 2016.

Il comune, con deliberazione di G. M. n. 19 del 16.03.2006, ha istituito le posizioni organizzative ex art. 8 CCNL 31.03.99, nel quadro delle processo di riorganizzazione delle proprie tecno-strutture. Ha successivamente, con delibera di G. M. n. 80 del 29.11.2010, provveduto alla ripesatura del loro valore economico, in funzione del volume di responsabilità a ciascuna attribuito e alle disponibilità di bilancio, stabilendo i seguenti valori:

Il Neo-Sindaco (eletto nella tornata elettorale estiva del 2015) ha confermato ai vertici delle strutture amministrative i dipendenti già titolari di incarico nel 2011, con l'aggiunta del Segretario comunale, incaricato della P.O. "Settore amministrativo".

L'allegato 2) alla Relazione sulla performance descrive gli obiettivi di performance 2015 e il loro interfacciamento con gli obiettivi di PEG come richiesto dalle ultime deliberazioni CIVIT (ora ANAC).

Non si può fare a meno di rilevare che il Piano delle performances va adeguato, per l'esercizio 2016 alle migliori pratiche esistenti nel mondo degli enti locali, anche di piccola dimensione.

Occorre delineare meglio, in coerenza col nuovo DUP, gli obiettivi di mantenimento e di sviluppo, e costruire una batteria di indicatori di risultato che ne consentano una trasparente ed efficace misurabilità. Nel corso di questi anni è stata indubbiamente introdotta una cultura della valutazione e del risultato nelle tecnostrutture comunali. E' un processo che ha bisogno di essere affinato sempre di più e meglio.

Il Settore Amministrativo, affidato alla gestione del Segretario Comunale Dott. Adolf Cantafio, è articolato su 9 servizi:

- Segreteria (
- Affari legali e Contratti
- Polizia Municipale
- SUAP
- Demografici
- Sport, Cultura, Tempo libero, Attività di promozione turistica
- Biblioteca e Archivio
- URP e comunicazione istituzionale
- Pubblica Istruzione

con 5 istruttori amministrativi e 2 istruttori di polizia municipale (il ruolo di capo settore è stato assolto dal segretario comunale).

Il settore registra una percentuale di raggiungimento degli obiettivi di Piano performance del 100%.

Il Settore Politiche Sociali, affidato alla gestione del Dott. Staffa Salvatore, vede la presenza di una sola unità di personale in dotazione organica.

La relazione sulla performance fa registrare una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%.

Il Settore Tecnico, affidato alla gestione del Geom. Antonio Corda, fa emergere anch'esso una percentuale di raggiungimento degli obiettivi del 100%. Come si può rilevare dall'allegato 1) al Piano performance, il Settore è articolato in 6 Servizi (Urbanistica ed Edilizia, Lavori pubblici e espropri, Servizi tecnologici, Cimitero, Protezione civile e ambiente), per complessive 7 unità di personale.

Il Settore Finanziario e Tributi, affidato dal 2011 alla gestione della Dott.ssa Giovanna Maria Zuncheddu, risulta costituito (oltre la responsabile) da due istruttori contabili ed articolato nei Servizi:



Programmazione finanziaria e report di gestione
Contabilità e bilancio
Personale
Tributi

Inventario, Patrimonio ed Economato
Sistema Informatico e sicurezza dati

La relazione sulla performance fa registrare una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari al 100% sugli obiettivi di Piano.

Il sostanziale completamento degli obiettivi dati col Piano 2015, non conduce in ogni caso, automaticamente, al raggiungimento del massimo teorico della retribuzione di risultato.

La valutazione dei titolari di P.O. è stata effettuata sulla base di un modello di parametri, rappresentati nelle schede allegate, a suo tempo comunicati ai soggetti interessati.

La valutazione si fonda su una griglia di 9 sub-fattori che hanno alla base un giudizio che verte sul:

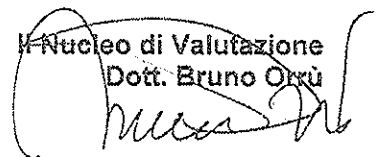
- 1) il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- 2) il comportamento organizzativo;

La valutazione è articolata in centesimi di punto, dove 100 è pari alla totale retribuzione teorica di risultato. Ai Responsabili di P. O. verrà pertanto, sulla base della presente valutazione, attribuito un valore economico di retribuzione di risultato proporzionalmente percentualizzato.

Tutto ciò premesso il sottoscritto Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla *performance per l'esercizio 2015*.

Allega la proposta di valutazione dei titolari di P.O. per il 2015 che si riassume nelle schede allegate.

Data: Burcei 02 marzo 2016

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Bruno Orrù




COMUNE DI BURCEI

SCHEDA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 8 - ANNO 2015 PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Matr.	Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
	Adolf Cantafio	Funz. P.D.L. C	Segretario Comunale
DESCRIZIONE	PESO BASE MAX	PUNTEGGIO COMPLESSIVO	
Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni rese.	5	5	
Capacità di adattamento a differenti contesti d'intervento.	5	5	
Flessibilità professionale e capacità di affrontare i momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	10	10	
Fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale.	10	10	
Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente, e capacità di agire in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza.	10	10	
Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e degli operatori del comune	10	10	
Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale e funzionale	10	10	
Capacità gestionale delle risorse affidate ed attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato e valutazione del personale.	10	9	
Grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati.	30	30	
TOTALE PUNTI			99/100

Il Sindaco
Zuncheddu

Eventuali osservazioni del dipendente:

Firma del Dipendente per Presa Visione



COMUNE DI BURCEI

SCHEDA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 8 - ANNO 2015 SETTORE AMMINISTRATIVO

Adolf Cantafio

Adolf Cantafio

Segretario Comunale

Matr.

Cognome e Nome

Categoria

Profilo Professionale

DESCRIZIONE	PESO BASE MAX	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni rese.	5	5
Capacità di adattamento a differenti contesti d'intervento.	5	5
Flessibilità professionale e capacità di affrontare i momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	10	10
Fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale.	10	10
Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente, e capacità di agire in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza.	10	10
Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e degli operatori del comune	10	10
Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale e funzionale	10	9
Capacità gestionale delle risorse affidate ed attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato e valutazione del personale.	10	10
Grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati.	30	30
TOTALE PUNTI		99/100

Il Nucleo di valutazione
Dott. Bruno Orrù

Bruno Orrù

Eventuali osservazioni del dipendente:

Firma del Dipendente per Presa Visione

Adolf Cantafio



COMUNE DI BURCEI

**SCHEDA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO
INCARICATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 8 - ANNO 2015
SETTORE TECNICO**

Antonio Corda

D/3

Istruttore Direttivo Tecnico

Matr.	Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
-------	----------------	-----------	-----------------------

DESCRIZIONE	PESO BASE MAX	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni rese.	5	5
Capacità di adattamento a differenti contesti d'intervento.	5	5
Flessibilità professionale e capacità di affrontare i momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	10	10
Fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale.	10	10
Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente, e capacità di agire in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza.	10	10
Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e degli operatori del comune	10	9
Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale e funzionale	10	9
Capacità gestionale delle risorse affidate ed attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato e valutazione del personale.	10	10
Grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati.	30	30
TOTALE PUNTI		98/100

**Il Nucleo di valutazione
Dott. Bruno Orrù**

Eventuali osservazioni del dipendente:

Firma del Dipendente per Presa Visione



COMUNE DI BURCEI

SCHEDA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 8 - ANNO 2015 SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Maria Giovanna Zuncheddu

D/1

Istruttore Direttivo Contabile

Matr.	Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
	DESCRIZIONE	PESO BASE MAX	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni rese.	5	4
	Capacità di adattamento a differenti contesti d'intervento.	5	5
	Flessibilità professionale e capacità di affrontare i momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	10	10
	Fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale.	10	10
	Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente, e capacità di agire in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza.	10	10
	Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e degli operatori del comune	10	9
	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale e funzionale	10	9
	Capacità gestionale delle risorse affidate ed attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato e valutazione del personale.	10	9
	Grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati.	30	30
TOTALE PUNTI			96/100

Il Nucleo di valutazione
Dott. Bruno Orrù

Eventuali osservazioni del dipendente:

Firma del Dipendente per Presa Visione



COMUNE DI BURCEI

SCHEDA DI VALUTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO INCARICATI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 8 - ANNO 2015 SETTORE POLITICHE SOCIALI

Matr.	Salvatore Staffa Cognome e Nome	D/3 Categoria	Istruttore Direttivo Sociale Profilo Professionale
	DESCRIZIONE	PESO BASE MAX	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni rese.	5	3
	Capacità di adattamento a differenti contesti d'intervento.	5	5
	Flessibilità professionale e capacità di affrontare i momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	10	10
	Fattiva partecipazione, anche propositiva, ad iniziative di formazione, aggiornamento e miglioramento professionale.	10	10
	Orientamento all'utenza, anche interna all'Ente, e capacità di agire in funzione del conseguimento delle finalità complessive proprie dell'unità funzionale di appartenenza.	10	10
	Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi e degli operatori del comune	10	9
	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro e positivo ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale e funzionale	10	9
	Capacità gestionale delle risorse affidate ed attitudine all'introduzione e gestione di strumenti motivanti ed incentivanti del personale coordinato e valutazione del personale.	10	9
	Grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e livello di realizzazione dei programmi assegnati.	30	30
TOTALE PUNTI			95/100

Il Nucleo di valutazione
Dott. Bruno Orrù

Eventuali osservazioni del dipendente:

Firma del Dipendente per Presa Visione