



Comune di
DOLEGNA DEL COLLIO
Provincia di Gorizia

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER CORRESPONSIONE INDENNITA' DI
RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA CATEGORIA D
RELATIVA AI SEGUENTI OBIETTIVI PROGRAMMATI ANNO
AREA TECNICO-MANUTENTIVA
OBIETTIVI VEDI ALL.1 PIANO PERFORMANCE 2017
DIPENDENTE INTERESSATO ALLA VALUTAZIONE FUCCARO

CRITERI Punteggio da 1 a 10	PUNTEGGI PARZIALI ASSEGNATI	PESI PERCENTUALI	PUNTEGGIO PARZIALE
RISULTATI CONSEGUITI Da 1 a 10	4	40%	160/400
COMPETENZE RELAZIONALI a) orientamento all'utenza b) rapporti con l'Amministrazione c) collaborazione con i colleghi d) gestione del gruppo di lavoro	9	30%	270/300
COMPETENZE ORGANIZZATIVE a) orientamento al risultato b) programmazione del lavoro -flessibilità c) iniziativa e risoluzione di	7	30%	210/300

problemi – presa di decisione			
COMPETENZE TECNICHE Competenze specifiche di area			
PUNTEGGIO TOTALE = IPI (INDICATORE PRODUTTIVITA' INVIDUALE)			610/1000

RELAZIONE del valutatore

Gli obiettivi all'epoca condivisi con il TPO Fuccaro sono stati raggiunti parzialmente. Per uno degli obiettivi non completamente realizzati (obiettivo 2) relativo alla cessione di strade comunali attualmente intestate a privati era oggettivamente difficile per il nuovo TPO appena incaricato a novembre completare l'obiettivo, ma va ricordato che l'indicatore prevedeva che l'obiettivo vada verificato anche attraverso l'“Avvio della procedura di acquisizione del consenso alla cessione da parte degli attuali proprietari” e va riconosciuta un'informale verifica presso gli interessati del suo possibile completamento da parte dell'ing. Bregant.

Va dato però atto dell'estrema difficoltà in cui si è trovato a gestire la situazione l'ente, rischiando di non riuscire neppure a coprire la relativa funzione viste anche le diffuse difficoltà che caratterizzano la gestione di tutti i piccoli enti ultimamente. Ciononostante va constatato uno sforzo comune di tutti i soggetti coinvolti per consentire il regolare svolgimento delle funzioni comunali, anche al di fuori dell'orario lavorativo e con lodevole spirito di lealtà collaborativo. La sovrapposizione di vari TPO nel corso dell'anno (tra cui anche il Sindaco) e la difficoltà di gestione dell'Area nel 2017 non porta chiaramente ad una valutazione ottimale dell'Area anche come mancato conseguimento degli obiettivi che non può non ripercuotersi (ma il cui impatto va ricondotto alla parte puramente prestazionale – soprattutto alla parte dell'orientamento del risultato nella parte organizzativa) sui restanti indicatori.

RELAZIONE del valutato

Con riferimento agli obiettivi previsti in capo all'Ufficio Tecnico nel periodo si comunica che gli obiettivi definiti dal piano delle performance 2017 sono stati

raggiunti nel modo più avanti descritto. In particolare dettaglio:

L' Obiettivo 2) Acquisizione al patrimonio comunale delle strade ad uso pubblico da più di 20 anni in applicazione del disposto normativo di cui alla Legge 23/12/1998 n. 448 art. 31. Strada che conduce alla Località Quarnizza.

e

L' Obiettivo 3) Vendita relitto stradale p.c. 5513/7 del C.C. di Dolegna del Collio non destinato a svolgere le funzioni strada pubblica

non sono stati realizzati. L'ing. Bregant ha preso comunque contatti a fine 2017 con i privati per la futura cessione di beni degli attuali proprietari. Per quanto riguarda l'obbiettivo 1) Valorizzazione immobili di proprietà dello Stato in Comune di Dolegna del Collio. Protocollo d'intesa di data 31/05/2017 invece si è partecipato alle sedute del gruppo di lavoro finalizzate alla redazione e stesura schede tecniche degli immobili coinvolte nel processo, eventuale gestione iter di una variante urbanistica finalizzata alla valorizzazione dei compendi immobiliari e quindi si può considerare l'obbiettivo raggiunto in considerazione di quanto definito dagli indicatori di performance.

Dolegna del Collio, 26/04/2018

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

Criteri di valutazione

<i>Criteri</i>	<i>Pesi percentuali</i>			
PUNTEGGIO DA 1 a 10	Segretario	P. O e Categoria D	Categoria C	Categorie B e A
RISULTATI CONSEGUITI	50%	40%	30%	20%
COMPETENZE RELAZIONALI				
Orientamento all'utenza				
Rapporti con l'Amministrazione	25%	30%	30%	40%
Collaborazione con colleghi				
Gestione del gruppo di lavoro				
COMPETENZE ORGANIZZATIVE				
Orientamento al risultato				
Programmazione del lavoro				
Flessibilità	25%	30%	30%	30%
Iniziativa e risoluzione di problemi				
Presenza di decisione				
COMPETENZE TECNICHE				
Competenze specifiche di area	0%	0%	10%	10%
PUNTEGGIO MASSIMO	1000	1000	1000	1000

Il sistema di valutazione si fonda sulla costruzione di un INDICATORE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (IPI) che riassume, in un unico valore, la valutazione espressa rispetto agli ambiti considerati per lo specifico ruolo ricoperto nell'organizzazione.

L'IPI si ottiene moltiplicando il punteggio, espresso in una scala da 1 a 10 (1 minimo, 10 massimo) per il peso attribuito a ciascun criterio di valutazione e sommando i punteggi parziali ottenuti.

IPI da 700 a 1000 corresponsione del massimo dell'indennità di risultato o di produttività

IPI superiore a 600 e inferiore a 700 corresponsione del 80% del massimo dell'indennità di risultato o di quella di produttività.

IPI superiore 500 e inferiore a 600 corresponsione del 60% del massimo dell'indennità di risultato o di produttività.

IPI pari o superiore a 400 e inferiore a 500 corresponsione del 40% del massimo dell'indennità di risultato o di produttività.

IPI inferiore a 400 nessuna corresponsione dell'indennità di risultato o di produttività.

Competenze valutate

Orientamento all'utenza	Trasmettere all'utenza un'immagine positiva della propria attività e dell'ente nella sua generalità
Rapporti con l'Amministrazione	Si rapportar in modo efficace ed efficiente con gli organi istituzionali dell'ente
Collaborazione con colleghi	Stabilisce rapporti costruttivi con i colleghi, fa circolare le informazioni.
Gestione del gruppo di lavoro	Sa dare sostegno e anche controllare e richiamare con fermezza; sa delegare; orienta il comportamento dei collaboratori verso gli obiettivi da raggiungere
Orientamento al risultato	Individua gli obiettivi in maniera chiara e coerente, valutando correttamente la concreta possibilità di realizzazione; mette cura e attenzione per fornire la qualità richiesta
Programmazione del lavoro	Individua correttamente le priorità e controlla il rispetto delle scadenze
Flessibilità	Sa adattarsi a situazioni mutate rispetto ai programmi definiti; è motivato ed aperto alla crescita professionale.
Iniziativa e risoluzione di problemi	Propone idee e soluzioni migliorative per ridurre i costi o per migliorare la qualità del servizio
Presa di decisione	Assume decisioni rapidamente ed in modo coerente con il contesto e la propria competenza. Rende partecipi gli altri interlocutori delle decisioni assunte autonomamente