



<b>NUCLEO DI VALUTAZIONE</b>	
<b>VERBALE n.03/2015</b>	
<b>Oggetto</b>	<b>valutazione attività di gestione, performance e grado di realizzazione obiettivi PEG – PDO Settore Protezione Sociale – ICT -URP - esercizio 2014</b>

L'anno duemilaquindici, addì 23 del mese di aprile, alle ore 18.50, a seguito di formale convocazione del presidente con nota n.8198 del 17 aprile 2015, si è avuta seduta del Nucleo di valutazione, nominato con decreti del Sindaco n. 1 del 17 giugno 2011 e n. 11 del 30 gennaio 2014.

Sono presenti:

- Dr. Giambattista RUBINO, presidente - Segretario comunale dell'Ente;
- Dr. Antonio DONATELLI, componente;
- Dr. Giovanni GABRIELI, componente.

#### Premessa

I presenti rilevano che con il precedente verbale n.1 del 5 marzo u.s.:

- hanno posto in essere le valutazioni della *performance* per il 2014 relative ai Responsabili dei Settori per l'attività di gestione posta in essere dagli stessi, in base ai criteri stabiliti dalla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 102 del 19 luglio 2012;
- le schede di valutazione sono state trasmesse ai Responsabili dei Settori valutati perchè l'interessato potesse controdedurre entro 15 giorni per iscritto e potesse chiedere di essere sentito;
- non si è dato luogo alla valutazione dell'attività di gestione relativa al Settore Protezione Sociale – ICT -URP, in quanto il Responsabile Dr. Vito Di Mise, nonostante i diversi solleciti (note n.3184 del 10 febbraio u.s. e n.4130 del 24 febbraio u.s.), non ha prodotto la documentazione necessaria.

I presenti prendono atto che in data 26 marzo u.s., n.6426, è pervenuta documentazione da parte del Responsabile del Settore Protezione Sociale – ICT -URP, Dr. Di Mise, contenente la relazione circa l'attuazione degli obiettivi operativo/gestionali e specifico/individuali del Settore.

Il Presidente del NdV ricorda che:

- ai sensi dell'art.22, c.4 del regolamento di organizzazione, per ciascuno degli obiettivi stabiliti dal PEG – PDO 2014, approvato con deliberazione di G.C.n.192 del 11 dicembre 2014, a seguito di conferenza dei capiservizio in data 11 dicembre 2014 (verbale n.4/2014), è stata approvata apposita tabella per la ponderazione e la valutazione del grado di realizzazione di ogni singolo obiettivo tramite parametri, come segue:

<b>Obiettivo non raggiunto</b>	<b>Insufficiente</b>	<b>0</b>
<b>Obiettivo non raggiunto per ragioni non imputabili al servizio</b>	<b>Mediocre</b>	<b>3</b>
<b>Obiettivo parzialmente raggiunto</b>	<b>Discreto</b>	<b>6</b>
<b>Obiettivo regolarmente raggiunto</b>	<b>Buono</b>	<b>8</b>
<b>Obiettivo efficacemente raggiunto</b>	<b>Ottimo</b>	<b>10</b>

per cui il punteggio attribuito a ciascun obiettivo è calcolato in relazione al grado di realizzazione. Per ciascun Settore sono stati assegnati 100 punti da suddividere tra gli obiettivi, in base al grado di: importanza, difficoltà/complessità, strategicità, ecc.;

- il sistema vigente (deliberazione di G.C.n.102/2012) stabilisce che la valutazione scaturisca da diverse fasi; per cui il dato finale costituisce la sintesi della valutazione di:
  1. **Obiettivi operativi/gestionali (punteggio massimo: 15)** – il sistema prevede che: “Il dato è acquisito dal Nucleo di Valutazione con l'approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano Esecutivo di Gestione (PEG). L'attuazione degli obiettivi deve essere rendicontata nella relazione finale di attuazione degli obiettivi redatta dai Responsabili di Settore.”.
  2. **Obiettivi specifici individuali (punteggio massimo: 40)** – la metodologia stabilisce che: “Il dato è desunto dalla relazione del Responsabile validata dal Nucleo di Valutazione.”.
- il Nucleo di valutazione, con l'utilizzo delle schede di valutazione individuale (allegate sub 1a) e 1b) alla deliberazione di G.C. n. 102/2012) effettuerà la valutazione di:
  3. **Competenze professionali e manageriali (punteggi massimi: 15 – 25);**
  4. **Capacità di valutazione dei collaboratori (punteggio massimo: 5),** “sulla base delle risultanze delle schede di valutazione dei dipendenti assegnati al Settore ...”.

Pertanto si procede all'esame della documentazione prodotta dal Responsabile del Settore Protezione Sociale – ICT -URP.

#### 1. Valutazione “Obiettivi operativi/gestionali” - max punti 15

Ai fini della valutazione degli “Obiettivi operativi/gestionali”, che prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 15, si passa ad esaminare la relazione prodotta e, di conseguenza, si attribuisce punteggio di 15.

#### 2. Valutazione “Obiettivi specifici individuali” - max punti 40

La valutazione degli “Obiettivi specifici individuali” prevede l'attribuzione di un punteggio massimo di 40 da assegnare in base al grado di realizzazione degli stessi obiettivi come dalla seguente tabella (approvata con deliberazione di G.C. n. 102 del 19 luglio 2012):

<b>Raggiungimento obiettivi specifici individuali stabiliti dagli organi politici con il PEG</b>	<b>40</b>
- da 0% a 60%	15
- da 61% a 85%	25
- da 86% a 100%	40

per cui la somma di tutti gli obiettivi, riparametrati in base al grado di realizzazione, costituisce l'indice di realizzazione degli obiettivi assegnati che rappresenta, ai fini della valutazione finale per l'attribuzione della indennità di risultato, il **40%** della valutazione totale.

Tenendo conto che "L'attuazione degli obiettivi deve essere rendicontata nella relazione finale ... redatta dai Responsabili di Settore", si passa ad esaminare la scheda prodotta dal Responsabile e allegata alla relazione presentata. Il Nucleo valuta la effettiva realizzazione degli obiettivi indicati. La scheda è allegata al presente verbale. Dalla stessa si evince un grado di realizzazione degli obiettivi pari a 88%. Pertanto il punteggio assegnato per tale parametro è pari a **40**.

### **3. Valutazione "Competenze professionali e manageriali"**

Tale valutazione è posta in essere in base ai parametri stabiliti dalla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 102/2012 e riportati nelle schede di valutazione individuale allegate sub 1a) e 1b) alla stessa deliberazione. La metodologia stabilisce di valutare requisiti quali la "preparazione tecnica nelle attività di competenza (competenza professionale) e la "capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale (competenza manageriale)".

Alla "competenza professionale" dovrà essere assegnato un punteggio massimo di 15, secondo i parametri di seguito riportati:

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI ESPRESSE</b>	<b>Punteggio</b>
Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti le materie di competenza	3
Attitudine all'analisi, alla individuazione e implementazione di corrette soluzioni ai problemi operativi	3
Rispetto dei tempi e delle priorità e attenzione alle scadenze	3
Capacità di proporre innovazioni operative e di contribuire alla loro attuazione	3
Capacità di rappresentare l'Ente, di gestire adeguatamente i rapporti contrattuali e di coniugare le esigenze tecniche con le necessità dell'utenza	3

Alla "competenza manageriale" dovrà essere assegnato un punteggio massimo di 25, secondo i parametri di seguito riportati:

<b>COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE</b>	<b>Punteggio</b>
Capacità di operare con l'autonomia connessa alla propria posizione dimostrando iniziativa per la soluzione dei problemi, responsabilità nelle scelte e orientamento ai risultati	5
Capacità di negoziare e di prevenire le situazioni critiche all'interno del contesto lavorativo, di gestire i conflitti e favorire un clima positivo	5
Capacità di risolvere situazioni impreviste o urgenti anche attraverso la valorizzazione dell'attività dei collaboratori	5
Attenzione allo sviluppo organizzativo, all'efficiente uso delle risorse, al contenimento dei costi, all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti	5
Attenzione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche sviluppando le forme di partecipazione individuate (capacità di risposta alle istanze pervenute)	5

### **4. Capacità di valutazione dei collaboratori, tramite i compiti assegnati derivanti dagli obiettivi programmatici del Settore – max punti 5**

Il Nucleo di valutazione pone in essere tale valutazione tramite la scheda di valutazione individuale allegata sub 1 c) alla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 102/2012.

<b>valutazione dei collaboratori</b>	<b>Punteggio</b>
Capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite i compiti assegnati e derivanti dagli obiettivi programmatici del Settore	<b>5</b>

Pertanto il NdV assegna al Responsabile del Settore la valutazione riportata nella tabella allegata al presente (sub B) e sinteticamente riportata di seguito.

<b>Competenze professionali</b>	<b>Competenze manageriali</b>	<b>valutazione collaboratori</b>	<b>totale</b>
13	19	5	<b>37</b>

I presenti, a seguito di discussione, approvano la proposta per la valutazione della *performance* e degli obiettivi gestionale e individuali; delle competenze professionali e manageriali per il Responsabile del Settore P.O. e demandano al Presidente l'invio delle risultanze, con l'impiego della scheda (allegato sub C) alla metodologia di valutazione di cui alla deliberazione di G.C.n.112/2012.

Pertanto, tenendo conto che la vigente metodologia di valutazione stabilisce che: "L'esito della valutazione compiuta dal nucleo viene comunicato all'interessato in un colloquio finale; l'interessato può controdedurre entro 15 giorni per iscritto e può chiedere di essere sentito", si demanda al Presidente del NdV di trasmettere la scheda di valutazione predisposta per ogni Settore, al relativo Responsabile. Successivamente la proposta di valutazione sarà trasmessa al Sindaco per l'esame e l'approvazione definitiva da parte della Giunta.

Il Presidente comunica che il presente verbale, a seguito di approvazione da parte della giunta, sarà pubblicato sul sito web istituzionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

I presenti

Dr. Giambattista RUBINO \_\_\_\_\_

Dr. Antonio DONATELLI \_\_\_\_\_

Dr. Giovanni GABRIELI \_\_\_\_\_

**OBIETTIVI – SETTORE/AREA PROMOZIONE, PROTEZIONE SOCIALE, PIANO SOCIALE DI ZONA – ICT – URP (Settore VII)****RESPONSABILE: Dr. Vito Sante DIMISE - Funzionario amministrativo, Cat.D3**

\*\*\*

	<b>1. SERVIZI /EDUCATIVI/ASSISTENZIALI – INV. CIVILI</b>	<b>peso</b>	<b>%</b>	<b>realizzazione</b>
<b>1</b>	Controllo e verifica della gestione dei servizi e delle attività – TERMINI: per tutto l'anno	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	Rapporti enti ed istituzioni e coordinamento degli interventi di integrazione socio sanitaria Gestione rapporti con terzi per ricoveri strutture residenziali e comunità d'accoglienza minori, anziani, disabili – TERMINI: per tutto l'anno	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	Piano di zona: Attività propulsive, coordinamento e monitoraggio	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	Monitoraggio destinazione delle risorse finanziarie disponibili in base alle programmazioni dell'Ente e dell'ambito sociale n.5 – TERMINI: per tutto l'anno	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	Elaborazione accordi di programma, protocolli ecc. – TERMINI: per tutto l'anno	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Assistenza tutelare diretta e indiretta rivolta agli anziani, minori, disabili e famiglie – TERMINI: per tutto l'anno	<b>10</b>	<b>80</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	Interventi economici (contribuzione ad integrazione rette di ricovero per anziani e disabili) – TERMINI: per tutto l'anno	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Procedure di accesso all'assistenza residenziale, semiresidenziale e domiciliare – TERMINI: per tutto l'anno	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10</b>
<b>9</b>	Realizzazione progetti Piano di zona e progetti speciali (minori, anziani, disabili, ecc.) – TERMINI: per tutto l'anno	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>

\*\*\*

	<b>2. SERVIZIO INFORMAZIONI E TRASPARENZA, PRIVACY/URP</b>	<b>peso</b>	<b>%</b>	<b>realizzazione</b>
	1. Gestione e arricchimento dei contenuti della sezione Trasparenza del sito web – TERMINI: per tutto l'anno	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>

\*\*\*

	<b>3. SERVIZIO INFORMATIZZAZIONE</b>	<b>peso</b>	<b>%</b>	<b>realizzazione</b>
<b>1</b>	Gestione e manutenzione software in uso presso i settori comunali - Supporto informatico attività istituzionali dell'Ente - Sviluppo applicazioni sw per conto dell'Ente – TERMINI: per tutto l'anno	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	Gestione e manutenzione sito web istituzionale – TERMINI: per tutto l'anno	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	Gestione e manutenzione HW e infrastruttura LAN dell'Ente – TERMINI: per tutto l'anno	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	Partecipazione a bandi regionali a contenuto informatico (PIT3)	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>2</b>

\*\*\*

	<b>4. SERVIZIO GARE – APPALTI - CONTRATTI</b>	<b>peso</b>	<b>%</b>	<b>realizzazione</b>
	1. Bandi di gara e schemi di contratto in relazione ai servizi di competenza. – TERMINI: per tutto l'anno	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3</b>
	2. Collaborazione / istruttoria Progetto LIVING LABS – UNIBA – TERMINI: entro il 30 giugno 2014	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

\*\*\*

**88/100**

<b>Scheda valutazione competenze RESPONSABILE Dr. Vito DI MISE</b>	<b>Settore VI</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI ESPRESSE</b>	<b>Punti</b>
Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti le materie di competenza	3
Attitudine all'analisi, alla individuazione e implementazione di corrette soluzioni ai problemi operativi	3
Rispetto dei tempi e delle priorità e attenzione alle scadenze	1
Capacità di proporre innovazioni operative e di contribuire alla loro attuazione	3
Capacità di rappresentare l'Ente, di gestire adeguatamente i rapporti contrattuali e di coniugare le esigenze tecniche con le necessità dell'utenza	3
<b>COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE</b>	<b>Punti</b>
Capacità di operare con l'autonomia connessa alla propria posizione dimostrando iniziativa per la soluzione dei problemi, responsabilità nelle scelte e orientamento ai risultati	4
Capacità di negoziare e di prevenire le situazioni critiche all'interno del contesto lavorativo, di gestire i conflitti e favorire un clima positivo	4
Capacità di risolvere situazioni impreviste o urgenti anche attraverso la valorizzazione dell'attività dei collaboratori	5
Attenzione allo sviluppo organizzativo, all'efficiente uso delle risorse, al contenimento dei costi, all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti	3
Attenzione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche sviluppando le forme di partecipazione individuate (capacità di risposta alle istanze pervenute)	3
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	<b>Punti</b>
Capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite i compiti assegnati e derivanti dagli obiettivi programmatici del Settore	5

**SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILI DI P.O.**  
(art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009)

Posizione organizzativa	
Area di attività	
Categoria	
Posizione economica	
Profilo Professionale	
Periodo di valutazione	

^^^

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punteggio max	Punteggio attribuito
<b>1. Performance organizzativa Settore (obiettivi gestionali)</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>2. Raggiungimento obiettivi specifici individuali stabiliti dagli organi politici con il PEG.</b> La posizione, degli obiettivi assegnati, ha perseguito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• da 0 a 60%</li> <li>• dal 61 all'85%</li> <li>• dall'86 al 100%</li> </ul>	40	40
<b>3. Competenze</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze professionali</li> <li>• Competenze manageriali</li> </ul>	15 25	13 19
<b>4. Capacità di valutazione dei collaboratori, tramite i compiti assegnati derivanti dagli obiettivi programmatici del Settore.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Totale</b>	<b><u>100</u></b>	<b>92</b>

Capurso li 23 aprile 2015

**Il Responsabile di Settore**

**Il N ucleo di Valutazione**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_