COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA
Provincia di Catania

RESPONSABILE Settore I° - AA.GG.: dott. Barbagallo Nello

CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTI	INDICATORI
REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE	40 15	**1. Grado di raggiungimento degli obiettivi dipendenti dall'azione del Responsabile** • Alto (> 90%) = Punti 40 • Medio Alto (Dal 70% Al 90%) = Punti 30 • Medio Basso (> 50% < 70%) = Punti 10 • Basso (< 50%) = punti 0 **2. Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget in relazione alle risorse assegnate**: • pieno, con conferma/ riduzione delle risorse assegnate = punti 20 • pieno, con aumento delle risorse assegnate = punti 15 • parziale, con conferma /riduzione delle risorse assegnate = punti 10 • parziale con aumento delle risorse assegnate = punti 5 • mancato raggiungimento = punti 0
Capacità di gestione delle risorse umane	3	**1. valutazione dei responsabili delle unità operative** • soddisfacente =punti 5 • sufficiente = punti 3 • insufficiente = punti 0
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza	5	**grado di soddisfacimento dei cittadini (compilazione di una scheda di customer satisfaction)** • Giudizio Buono = punti 5 • Giudizio Sufficiente = punti 3 • Giudizio Insufficiente = punti 0
Criticità affrontate e personalmente risolte/capacità propositiva	10	1. Numero e qualità soluzioni innovative proposte Eccellente = punti 10 Sufficiente = punti 5 Insufficiente = punti 0 la valutazione sarà svolta dal nucleo su basi comparative
Adeguamento alle prescrizioni previste dal CAD	10	Sufficiente = punti 10 Insufficiente = punti 0
Rispetto dei tempi procedimentali	10	Sufficiente = punti 10 Insufficiente = punti 0

TOTALE PUNTI : _____93/100_____

Note e rilievi:

Mancata compilazione schede obiettivi come previsto dal Piano delle Performance;

Mancata rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget in relazione alle risorse assegnate;

Mancata adozione dei criteri di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori;

Raccomandazioni, in ordine all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione; con riferimento al Ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi, nonchè dei relativi indicatori di risultato, che devono essere misurabili e prevedere un target chiaro o un miglioramento rispetto ad uno standard, quale elemento qualitativo degli obiettivi proposti si invita ad adottare l'indagine di customer satisfaction per ogni obiettivo; è necessario migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati; in relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anticorruzione si chiede di darne sistematica attuazione, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti; al fine di garantire il rispetto delle norme in materia di anticorruzione è necessario verificare la conformità dei processi di propria competenza, osservando i tempi di conclusione dei procedimenti; per quando attiene alla performance organizzativa ed in generale la sfera dei comportamenti è necessario sviluppare una maggiore attitudine al lavoro di gruppo, migliorare l'area delle relazioni, la collaborazione con i colleghi Responsabili di Servizio per l'integrazione delle procedure informatiche e per l'ottimizzazione in genere dei procedimenti che interessano più unità organizzative/utenti; improntare una metodologia lavorativa basata sulla cultura del risultato e sul lavoro di squadra (piuttosto che sul mero e formale adempimento), nonchè per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;

Data, 13/02/2016 .

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott. Gilberto Ambotta

PER ACCETAZIONE

DATA_____

IL RESPONSABILE DELLA P.O.

_____