

ENTE

COMUNE DI MAMOIADA

SERVIZIO:

SOCIALE

ANNO

2014

DIRIGENTE/RESPONSABILE

PATRIZIA NINU

PERFORMANCE INDIVIDUALE		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Risultato (%)	Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento					NOTE
					1	2	3	4	5	
					0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71%÷90%	91% ÷100%	
Obiettivo di Performance	Performance attesa				Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto	
Predisposizione Bilancio di Fine Mandato.	Misure atte ad effettuare la rendicontazione dell'operato dell'Amministrazione nel quinquennio di mandato. L'obiettivo si propone la predisposizione di atti di ricognizione dell'attività Amministrativo-Politica dal 2010 ad oggi, con aggiornamento costante sino al 2015. Collaborazione con l'organo Politico al fine di rendere agevole la predisposizione in tempo utile del Bilancio di Fine Mandato.	625,00	45,5	100,00					x	
Monitoraggio tempi procedimenti ex art. 24, comma 2, del D. Lgs. 33/2013 e art. 1, comma 28 della Legge 190/2012.	Provvedere, in ottemperanza alle disposizioni normative sopra richiamate, al monitoraggio dei tempi effettivi di conclusione dei principali procedimenti, all'uopo individuati per ciascun servizio, agli effettivi tempi di conclusione, sulla base del rispetto della tempistica di legge.	375,00	27,3	75,00				x		
GESTIONE INSERIMENTI LAVORATIVI: "SUSSIDI UNA TANTUM"	Misure atte a garantire inserimenti lavorativi per contrastare situazioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale.	375,00	27,3	95,00					x	
		Totale	Totale	Media						
TOTALE PESO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		1.375	100	90		0	0	20	71	

ENTE

COMUNE DI MAMOIADA

SERVIZIO:

SOCIALE

ANNO

2014

DIRIGENTE/RESPONSABILE

PATRIZIA NINU

Comportamenti Professionali	Oggetto della misurazione	Peso assoluto	Peso %	Valori Rilevati (%)	Valutazione del comportamento - Valori rilevati					
					1	2	3	4	5	
					0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%	
					Inadeguato	Non soddisfacente	Migliorabile	Buono	Eccellente	
A - Traduzione operativa dei piani e programmi della politica:	A Capacità di declinare in obiettivi concreti i piani e i programmi della politica;	14	14,3	91						x
B - Pianificazione, organizzazione e controllo:	B - B1 saper definire e ridefinire costantemente l'ottimale piano delle azioni in relazione alle risorse disponibili e agli obiettivi di risultato oltre che alle condizioni di variabilità del contesto; B2 capacità di organizzare efficacemente le proprie attività, con precisione, nel rispetto delle esigenze e delle priorità, fronteggiando anche situazioni impreviste.	14	14,3	95						x
C - Relazione e integrazione:	C - C1 comunicazione e capacità relazionale con i colleghi -C2 capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;C3 partecipazione alla vita organizzativa; C4 capacità di lavorare in gruppo C5 capacità negoziale e gestione dei conflitti; C6 qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e collaboratori; C7 qualità delle relazioni con utenti dei servizi ed altri interlocutori abituali;C8 collaborazione ed integrazione nei processi di servizio;	14	14,3	91,00						x
E - Gestione risorse economiche	E1 capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza; E2 rispetto dei vincoli finanziari; E3 capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.	14	14,3	91,00						x
F - Orientamento alla qualità dei servizi	F1 rispetto dei termini dei procedimenti F2 presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali - quantitativi F3 capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; F4capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento F5 gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori F6 capacità di limitare il contenzioso F7capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione	14	14,3	91,00						x
G - Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	G1 capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate; G2 capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale; G 3 orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità; G 4 livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta; G 5 sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking	14	14,3	95,00						x

ENTE	COMUNE DI MAMOIADA
SERVIZIO:	SOCIALE
DIRIGENTE/RESPONSABILE	PATRIZIA NINU

ANNO 2014

O - Gestione Risorse Umane	14	14,3	91,00						x
<p>O Capacità di informare, comunicare e coinvolgere le risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo O Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività O Capacità assegnare ruoli, responsabilità ed obiettivi secondo la competenza e la maturità professionale del personale O Capacità di definire programmi e flussi di lavoro, controllandone l'andamento O Capacità di valorizzare i propri collaboratori O Gestire le riunioni di lavoro finalizzandole all'obiettivo, alla crescita personale ed all'autonomia decisionale del personale O Capacità di prevenire e mediare rispetto ad eventuali conflitti fra il personale O Capacità di predisporre piani di carriera ed azioni formative per lo sviluppo del personale O Capacità di valutare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati e concordare i necessari correttivi O Capacità di coordinare e di gestire con efficacia le riunioni di gruppo finalizzandole alla condivisione, alla crescita professionale ed alla autonomia decisionale e operativa dei collaboratori nell'ambito del loro ruolo O Capacità di distribuire equamente i compiti e i carichi di lavoro fra i collaboratori O Capacità di valutare in modo equo ed efficace le prestazioni dei propri collaboratori O Capacità di differenziare in maniera significativa le valutazioni dei collaboratori O Capacità di individuare percorsi di sviluppo dei collaboratori ad alto potenziale</p>									

Totale	Totale	Media		0	0	0	92	
---------------	---------------	--------------	--	---	---	---	----	--

TOTALE PESO COMPORTAMENTI PROFESSIONALI

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Risultato (%)	Valutazione del risultato ottenuto - Percentuali di conseguimento					NOTE
Obiettivi di Performance	Performance attesa				1	2	3	4	5	
		0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%				
					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto	

Misure atte ad agevolare l'esercizio dell'utenza mediante la diffusione di tutte le informazioni volte a garantire la piena trasparenza dell'attività dell'Ente. Aggiornamento dei dati conformemente al dispositivo del D. Lgs. n° 33/2013 e ss.mm.ii.	L'obiettivo ha il fine di garantire l'adeguamento dell'ente alle disposizioni relative alla trasparenza amministrativa conformemente a quanto disposto dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. Il D. Lgs. 33/2013 ha promosso un percorso mirato al miglioramento costante della Trasparenza Amministrativa che prevede la pubblicazione di dati sul sito istituzionale e che impegna la struttura tecnica nella piena attuazione di adempimenti necessari a recuperare le informazioni "obbligatorie" da rendere pubbliche. Questa attività di gestione delle informazioni vede coinvolti tutti i settori, seppure con responsabilità diversificate, e rende necessario un approccio culturale innovativo, sempre orientato ai controlli, alla trasparenza ed alla legalità.	225,00	33,3	75,00				x	
---	---	--------	------	-------	--	--	--	---	--

Controllo delle materie particolarmente esposte alla corruzione e/o individuazione di nuove rispetto a quelle individuate nel Piano di Prevenzione alla corruzione e alla illegalità.	Provvedere a garantire la prevenzione della corruzione e della illegalità mediante la corretta applicazione delle disposizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione ed in particolare: 1) svolgendo attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione; 2) partecipando al processo di gestione del rischio; 3) proponendo le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs. 165/2001); 4) assicurando l'osservanza del Codice di comportamento e verificando le ipotesi di violazione; 5) adottando le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione del personale (art. 16 e 53-bis del D. Lgs. 165/2001); 6) osservando le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. 190/2012); 7) individuando i referenti nelle figure dei responsabili dei procedimenti, che svolgono attività informativa nei loro confronti.	225,00	33,3	90,00				x	
---	--	--------	------	-------	--	--	--	---	--

Accessibilità	Accessibilità totale per garantire il principio costituzionale di equità attraverso la trasparenza e la lotta alla corruzione.	225,00	33,3	85,00				x	
---------------	--	--------	------	-------	--	--	--	---	--

Totale	Totale	Media		0	0	83	0	
---------------	---------------	--------------	--	---	---	----	---	--

TOTALE PESO OBIETTIVI DI RISULTATO

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	ESITO OBIETTIVI	91,82	ESITO PERF. INDIVIDUALE	91,98%	Fascia	A
VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ESITO COMPORTAM.	92,14	ESITO PERF. ORGANIZZATIVA	83,33%	Fascia	C