

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
(COSENZA)

Al Sig. Sindaco

Dott. Luigi Pulice

SEDE

Oggetto : Relazione finale dell'Organismo Indipendente di valutazione anno 2018 – Valutazione Responsabili dei servizi di Posizione Organizzativa.

Il sottoscritto Dott. Giorgio Piro, Organismo indipendente di Valutazione Monocratico del Comune di Marano Principato, in ossequio all'incarico conferito, presenta la seguente relazione come strumento mediante il quale vengono validati i risultati raggiunti dall'Amministrazione, mettendoli a disposizione dei cittadini e di tutti gli altri stakeholder interni ed esterni.

Detta relazione dovrebbe evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure da adottare.

La Relazione viene redatta dall'organismo indipendente di valutazione, ispirandosi a principi di trasparenza, immediata intellegibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione interna ed esterna considerato anche che costituisce l'unica condizione di accesso per gli strumenti premiali.

L'attenzione dello scrivente OIV è stata anche rivolta alla corretta applicazione da parte dell'Amministrazione Comunale, con riferimento ai documenti, alle prassi ed alle metodologie adottate e messe in esercizio, di quanto definito dalle delibere Civit (ora Anac) in merito agli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, come strumento necessario per realizzare un vero e proprio controllo dei cittadini. Gli interventi legislativi, infatti, iniziati con la legge n. 190 del 2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e per l'integrità, hanno individuato nel Ciclo della Performance lo strumento di raccordo, di pianificazione e controllo per le pubbliche amministrazioni. Questa impostazione è proseguita nel 2013, periodo nel quale sono stati definiti e approvati i decreti attuativi, a partire dalla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni (decreto legislativo n. 33 del 2013); le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi (decreto legislativo n. 39 del 2013); il Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. n.62/2013. L'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione ha dato poi corpo e sostanza all'intera materia, costituendo il primo cardine a livello nazionale su cui strutturare l'articolazione del Piani a livello locale. Nel corso del 2014 il contesto delineato non ha visto ulteriori significativi interventi legislativi, ma con le nuove funzioni assegnate ad Anac e il trasferimento di alcune funzioni in materia di Ciclo della Performance, passate alla Funzione Pubblica, ed altresì le prime linee guida e provvedimenti adottati da parte di Anac, hanno dato impulso al quadro normativo, spingendo le Amministrazioni a porre in essere le attività connesse, passando dal piano della forma al piano della sostanza ed alle azioni conseguenti, ovvero al controllo. Nel corso dell'anno 2017 si è passato dal controllo della performance, come fatto occasionale al sistema, mediante incontri con colloqui periodici. Si ribadisce pertanto, in questa sede, il ruolo del Ciclo di Gestione della Performance, quale strumento fondamentale per garantire l'integrazione ed il collegamento tra gli strumenti previsti per la

lotta alla corruzione (Piano Anticorruzione) e gli strumenti previsti per la trasparenza delle azioni (Programmi Triennali per la Trasparenza). Come avvenuto negli anni precedenti, anche la presente relazione è stata redatta secondo quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D. Lgs. 150/2009 e sulla base delle linee guida contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Civit/Anac

VA TUTTAVIA PREMESSO

- Che il sottoscritto è stato nominato nel Luglio 2016,
- Che il regolamento della performance è stato approvato nel 2017, primo anno nel quale gradualmente si è avviata l'attuazione della performance, non in forma occasionale, ma come sistema, con alcune comprensibili difficoltà;
- Che l'anno 2018 è stato il primo anno a regime, dove lo strumento ha iniziato a dare riscontri, obiettivi e stimoli al conseguimento della qualità nei servizi pubblici erogati dall'ente comune, tuttavia sicuramente migliorabile;

CONSIDERATO

- Che i dipendenti titolari di posizioni organizzative sono responsabili del risultato dell'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi programmati, incluse le decisioni organizzative e di gestione, presenta il rendiconto conclusivo dell'attività svolta.
- Che la relazione illustra le attività di programmazione e di indirizzo dell'Ente e gli elementi di valutazione degli obiettivi e delle prestazioni rese dai responsabili di servizio, titolari di posizioni organizzative, in ordine alla retribuzione, la cui erogazione è correlata al conseguimento dei livelli di particolare qualità delle prestazioni rese, riguardo al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e della complessiva attività gestionale svolta.

VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Durante l'anno 2018, si è preso in esame e fatto riferimento agli atti emanati ed alle attività deliberative del Consiglio Comunale, della giunta e delle determinazioni poste in essere dai responsabili di servizio in relazione alle attività di indirizzo amministrativo-gestionale dell'Organo esecutivo.

Si sono presi in esame gli obiettivi proposti ed assegnati, tenendo conto e verificando la raggiungibilità di detti obiettivi;

Si è verificato attraverso colloqui periodici e relazioni finali il grado di interfacciamento, dando pesi diversi ai singoli aspetti sia caratteriali che tecnici;

Si è relazionato tenendo conto di tutti i complessi aspetti, anche alla luce del perdurare della limitatezza delle risorse umane ed economico/finanziarie disponibili, della disponibilità dimostrata al sacrificio da ognuno ed alla complessità degli adempimenti richiesti per ogni singola posizione organizzativa.

Quanto alla qualità degli obiettivi selezionati, essi risultano sostanzialmente rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009: coerenti con le disponibilità di bilancio, pertinenti rispetto alle attese della comunità comunale, specifici e misurabili, quindi confrontabili, comunque finalizzati ad un concreto miglioramento della gestione. L'Ente ha correttamente impostato la definizione degli obiettivi sull'analisi dell'ambiente esterno (il contesto socio-economico di riferimento in cui opera) e di quello interno. Ha conseguentemente definito gli obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie

strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera generalmente chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

Tutto ciò ha portato alla seguente relazione di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, da proporre al sindaco, atteso che il comune è privo di figure Dirigenziali, e ha portato il sottoscritto OIV ad esprimere il proprio giudizio, sicuro che in futuro, continuando ad applicare la performance come sistema, acquisendone tutti la giusta mentalità collaborativa, il tutto abbia una maggiore e più complessa validità, anche se va sottolineato che comunque tutto avviene nel rispetto del principio della valorizzazione del merito e della professionalità.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

Relativamente alle posizioni organizzative ricoperte dai 4 Funzionari responsabili dei servizi :

Vista la Delibera di Giunta Comunale n.10 del 31/01/2018 di approvazione piano performance 2018/2020 anno 2018;

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 99 del 09/04/2018 di assegnazione PEG 2018/2020 anno 2018 ai responsabili di settore, visti gli atti d'ufficio ;

- Settore Lavori Pubblici Geom Luigi Patitucci
- Settore economico-finanziario Rag. Emilia Molinaro
- Settore amministrativo Dott. Gianfranco Lupo
- Settore urbanistica Ing. Baratta Francesco

Tenuto conto dei controlli effettuati nell'anno in corso, e degli incontri periodici effettuati;

delle relazioni redatte dai singoli incaricati di posizione organizzativa;

dell'esame di tutta la documentazione

TUTTO CIO' PREMESSO

La valutazione dei responsabili di posizione organizzativa è anche per l'anno 2018 più che positiva.

Si chiede che agli stessi venga riconosciuta la liquidazione, al valore del calcolo effettuato, delle relative indennità al periodo di effettiva responsabilità assegnata.

Il presente atto viene trasmesso :

al Sig. Sindaco con l'obbligo della riservatezza;

alla G.M. per l'adozione della relativa deliberazione.

Al responsabile del servizio per la custodia degli atti dei fascicoli personali dei responsabili di servizio.

Cosenza, 03 Luglio 2019

L'O.I.V

Dott. Giorgio Piro



INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**Dott.Lupo Gianfranco****Amministrativo****Anno 2018****SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA****1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino 30 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE (Fino a 10 punti)	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (Fino a 10 punti)	8
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (Fino a 10 punti)	9
TOTALE	25

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
1) Implementazione firma digitale	10%		4,5	Positivi	4,5
2) Pubblica amministrazione, prevenzione della corruzione, trasparenza e controlli interni	10%		4,5	"	4,5
3) Adempimenti elettorali	10%		4,5	"	4,5
4) Aggiornamento banca dati ANPR e rapporti con le associazioni locali	10%		4,5	"	4,5
5) Sistema qualità, dematerializzazione e informatizzazione dei procedimenti	10%		4,5	"	4,5
6) Razionalizzazione acquisto, tramite Consip Spa e Me Pa	10%		4,5	"	4,5
7) Delibere di Giunta e Consiglio	10%		4,5	"	4,5
8) Protocollo informatico,	10%		4,5	"	4,5

rapporti con gli utenti archivio					
9) Integrazione tra i servizi territoriali	10%		4,5	"	4,5
10) Censimento loculi ossari, qualità dei servizi e formazione del personale	10%		4,5	"	4,5
Totali	100%		45		45

3)COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dagli organi di controllo		20%	100%	4
2	Attenzione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		20%	100%	4
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale		15%	100%	3
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		15%	100%	3
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		15%	100%	3
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale		15%	100%	3
TOTALE			100%	100%	20

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Cosenza, 03 Luglio 2019

L'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P.' or similar, written in a cursive style.

INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Ing. Baratta Francesco

Urbanistica

Anno 2018

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE (Fino a 10 punti)	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (Fino a 10 punti)	8
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (Fino a 10 punti)	9
TOTALE	25

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
1) Implementazione firma digitale	10%		4,5	positivo	4,5
2) Amministrazione trasparente e prevenzione della corruzione e controlli interni	10 %		4,5	"	4,5
3) rapporti con gli operatori economici, sistema qualità	10%		4,5	"	4,5
4) Dematerializzazione dei procedimenti, razionalizzazione acquisti di beni e servizi con acquisto tramite Consip spa e Me Pa	10%		4,5	"	4,5
5) Miglioramento del sistema informatico comunale	10%		4,5	"	4,5
6) Garantire adeguati standard	10%		4,5	"	4,5

qualitativi nei servizi di competenza					
7) Gestire pratiche edilizie con sopralluoghi per combattere l'abusivismo edilizio	10%		4,5	"	4,5
8) gestione patrimonio comunale da valorizzare	10%		4,5		4,5
9) Sicurezza, eliminazione di criticità sui luoghi di lavoro	10%		4,5	"	4,5
10) Revisione dei fabbricati per sdemanializzazione e vendita, gestione delle aree fabbricabili per motivi finanziari	10%		4,5	"	4,5
	100%		45		45

3)COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1)	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dagli organi di controllo		20%	100	4
2)	Attenzione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte		20%	100	4
3)	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale		15%	100	3

4)	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		15%	100%	3
5)	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		15%	100%	3
6)	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale		15%	100%	3
TOTALE			100%		20

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti	5
---	----------

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Cosenza, 03 Luglio 2019

L'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO



INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Geom. Patitucci Luigi Annunziato

Settore Tecnico Lavori Pubblici Manutentivo

Anno 2018

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE (Fino a 10 punti)	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (Fino a 10 punti)	8
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (Fino a 10 punti)	9
TOTALE	25

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
1) Implementazione firma digitale	10%		4,5	positivo	4,5
2) Amministrazione trasparente, Prevenzione corruzione e controlli interni, rapporti con gli operatori economici	10%		4,5	"	4,5
3) Sistema qualità, dematerializzazione e informatizzazione dei procedimenti	10%		4,5	"	4,5
4) Razionalizzazione acquisti di beni e servizi tramite Consip Spa e Me Pa	10%		4,5	"	4,5
5) Delibere di Giunta e Consiglio e rapporti con gli utenti	10%		4,5		4,5
6) Formazione del personale, garanzia di standard	10%		4,5		4,5

qualitativi					
7) Predisposizione di bandi e gare aggiornati alla normativa anticorruzione, gestione approvvigionamenti e atti di aggiudicazione secondo il nuovo codice sugli appalti	10%		4,5		4,5
8) manutenzione degli immobili comunali e riqualificazione ambientale delle aree verdi	10%		4,5		4,5
9) Pulizia cimitero, manutenzione mezzi comunali, Servizio idrico	10%		4,5		4,5
10) Miglioramento viabilità, efficientamento energetico dell' illuminazione pubblica, ottimizzazione servizio RD e raccolta rifiuti, pulizia tombini.	10%		4,5		4,5
Totali	100%		45		45

3)COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dagli organi di controllo	Dichiarazioni su richiesta	20%	100%	4
2	Attenzione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività	Colloqui con le persone coinvolte	20%	100%	4

	svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	Dati del bilancio	15%	100%	3
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Colloqui con colleghi e dipendenti	15%	100%	3
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli	"	15%	100%	3
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare co gli organi di governo, con i colleghi e con il personale	"	15%	100%	3
TOTALE			100%		20

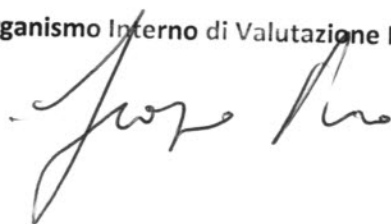
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti	5
---	----------

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Cosenza, 03 Luglio 2019

L'Organismo Interno di Valutazione Monocratico



INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

Rag. Molinaro Emilia

Economico Finanziario Personale

Anno 2018

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino 30 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE (Fino a 10 punti)	8
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (Fino a 10 punti)	8
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (Fino a 10 punti)	9
TOTALE	25

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
1) Implementazione firma digitale	10%		4,5	Positivo	4,5
2) Amministrazione trasparente, Prevenzione della corruzione e controlli interni, rapporti con gli operatori economici	10%		4,5	"	4,5
3) Qualità, dematerializzazione e informatizzazione degli procedimenti	10%		4,5	"	4,5
4) Razionalizzazione acquisti di beni e servizi tramite Consip Spa e Me. Pa.	10%		4,5	"	4,5
5) Deliberazione di Giunta e consiglio comunale, rapporti con gli utenti	10%		4,5	"	4,5
6) Salvaguardia equilibri finanziari	10%		4,5	"	4,5

del Comune, rapporti e controlli con la tesoreria comunale, coordinamento dell'attività finanziaria dell'ente, attività finanziaria e contabile					
7) Intensificazione attività di recupero dei tributi comunali con equo prelievo fiscale verso gli utenti, evitare sanzioni di legge per i ritardi negli adempimenti	10%		4,5	"	4,5
8) Digitalizzazione fascicolo personale dipendente	10%		4,5	"	4,5
9) Inventario comunale	10%		4,5	"	4,5
10) Gestione economato e agenti contabili, formazione adeguata personale e garanzia adeguati standard qualitativi e miglioramento attività di coordinamento	10%		4,5	"	4,5
Totale	100%		45		45

3)COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico ri riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive ed alle disposizioni emanate dagli organi di controllo		20%	100%	4
2	Attenzione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento		20%	100%	4

	quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale		15%	100%	3
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		15%	100%	3
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli		15%	100%	3
6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale		15%	100%	3
TOTALE			100%		20

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI, fino a 5 punti

5

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	25
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	45
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	20
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	5
TOTALE	95

Cosenza, 03 Luglio 2019

L'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

