

Verbale n. 3 del Nucleo di Valutazione



Il 28/07/2017 alle ore 8.00, si è riunito il Nucleo di Valutazione della Fondazione.

Sono presenti tutti i componenti, per la discussione del seguente odg: Analisi dei contenuti delle schede L.O.A. e valutazione del personale.

A seguito di attenta disamina delle schede L.O.A. del Piano Integrato della Performance relative all'anno 2017, consegnate in data 26 luglio u.s. e considerato il parere positivo espresso dal Nucleo relativamente alla realizzazione degli obiettivi indicati nella delibera n. 35 del 12/06/2017 si passa alla fase di compilazione delle schede di valutazione del personale appartenente alle categorie B/C e alla categoria D contenute nella delibera commissariale n. 76 del 14 ottobre 2015.

Si procede alla redazione della Relazione I° semestre 2017 che si allega al presente verbale.

La seduta si chiude alle ore 8.40.

Del che è verbale

Letto approvato e sottoscritto

Il Presidente	Rosa Nocerino	
Il Componente	Antonio Martucci	
Il Componente	Amelia Cirillo	

++ Nucleo di Valutazione Fondazione Banco Napoli

Azienda Pubblica Assistenza all'Infanzia

Relazione I° Semestre 2017

Premessa

Il Nucleo di Valutazione della Fondazione, costituito con delibera commissariale n. 24 del 3 maggio 2017, successivamente integrata con delibera n. 40 del 17 luglio 2017, ha provveduto in tempi rapidissimi a visionare e valutare i risultati delle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi indicati nella delibera n.35 del 12 giugno 2017 che individua, quale obiettivo operativo, la trasformazione dei contenuti del Piano della Performance, individuati nelle specifiche Linee Ordinarie di Attività, in Piano Integrato della Performance contenente: il Piano della Performance, il Programma della trasparenza e dell'integrità, gli standard di qualità dei servizi e il Sistema di misurazione e di valutazione della performance, atti di programmazione che, nell'insieme, costituiscono il Ciclo della performance integrata, così come indicato nella Delibera ANAC n.6/2013 che dispone che ciascuno dei dipendenti partecipi alla realizzazione dell'obiettivo sopra richiamato e alle attività relative alla fase di organizzazione del Piano Integrato.

La performance e gli Obiettivi Operativi da realizzare

Le schede LOA sarebbero dovute essere compilate entro il 30 giugno c.a., al fine di consentire la valutazione delle attività ordinarie svolte, così come previsto dall'attuale Sistema di valutazione del personale, approvato con delibera commissariale n.76 del 14 ottobre 2015 ai fini della erogazione degli incentivi al personale.

In data 26 luglio u.s., sono state presentate al Nucleo appena costituitosi, le schede di sintesi elaborate dal personale, a seguito di incontri tecnici finalizzati alla predisposizione delle stesse, anche alla presenza del Presidente del Nucleo di Valutazione e del Responsabile della trasparenza e della anticorruzione, contenenti gli elementi necessari quali il merito, le quantità e, in taluni casi, la qualità delle prestazioni effettuate dal personale dell'Azienda nelle singole sottoloa.



Le schede sono la rielaborazione delle 38 già in uso, presenti nel Piano della Performance dell'anno 2016, nelle quali sono state aggiunte altre colonne per un totale di 15, relative agli altri atti di programmazione, prodotti dall'Azienda ogni anno e valutati dal Nucleo in data 27 luglio u.s, i cui contenuti di seguito si riportano:

Colonna 1 – Descrizione attività svolta nel periodo, contenente le informazioni in forma sintetica, relative al periodo 1 gennaio/30 giugno, sul lavoro effettuato che sostituiscono i contenuti delle relazioni previste dalle modalità del Piano della Performance e dal Sistema di valutazione degli anni precedenti.

Colonna 2 – LOA, contenente il titolo dell'attività.

Le LOA presentate, nel numero di 38, confermano, sostanzialmente, quelle previste nell'anno 2016.

Colonna 3 – Sottoloa, indica le azioni collegate alla loa, raggruppate, valutando gli aspetti omogenei dei compiti lavorativi, previsti dalle procedure amministrative.

Colonna 4 – Termini e standard di svolgimento, sono indicati i periodi all'interno dei quali, è previsto lo svolgimento delle azioni delle sottoloa.

Colonna 5 – Indicatori attività ordinarie, il contenuto rappresenta l'indicatore quantitativo, ovvero il volume delle attività, dei documenti, degli atti realizzati nel periodo di riferimento e, nel caso analizzato, per il primo semestre dell'anno in corso.

Colonna 6 – Obiettivo operativo I e II semestre e personale interessato, nelle schede è indicato l'obiettivo operativo per l'anno 2017: Ipotesi e compilazione schede del P.I. e, nella riga sottostante, è stato riportato il numero delle unità, il relativo nominativo, le categorie di appartenenza e l'utilizzo del personale per le varie sottoloa.

Colonna 7 - 8 - 9 - Capitoli di bilancio: Appostamenti-Impegni-Liquidazioni, sono indicati, rispettivamente i capitoli di bilancio previsti per le specifiche attività, sia Loa che sottoloa, gli impegni finanziari assunti ed infine, le liquidazioni effettuate. Tali elementi consentiranno di valutare l'andamento della spesa dei singoli capitoli al fine di realizzare il controllo della gestione economico-finanziaria.

Colonna 10 – 11- 12 – 13 – Pubblicazione - Procedure per la pubblicità - Livello di rischio - Misure anticorruptive, sono indicati tutti gli elementi previsti dal PTPC, specificandoli nel dettaglio, per le varie attività dell'azienda.

È possibile acquisire, nelle colonne 10 e 11, le informazioni relative sia all'eventuale pubblicazione mediante l'indicazione SI/NO, che le relative procedure di pubblicazione, che interessino il sito istituzionale o la sezione destinata dalla norma, di Amministrazione Trasparente.

Le colonne 12 e 13 riguardano il rischio corruttivo con le informazioni relative al livello di rischio previsto per le varie Loa e sottoloa e le misure anticorruptive inserite nel PTPC.

Colonna 14 – Piano della formazione, dovrebbe contenere le informazioni relative all'uso delle risorse destinate alla formazione del personale, programmate attraverso il Piano triennale ed annuale della formazione. Il condizionale è adoperato in quanto, per l'anno 2017, non è stata prevista tale spesa.

Colonna 15 – Sistema di valutazione, ultima colonna che contiene il collegamento con i contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance. In tutte le schede è, infatti, richiamata la delibera commissariale n. 76 del 14 ottobre 2015, relativa alle schede di valutazione del personale appartenente alle categorie B/C e alla categoria D.

Il Nucleo, nel prendere atto delle documentazioni sopra richiamate, ha espresso parere positivo rispetto alla realizzazione degli obiettivi indicati nella delibera n. 35 del 12/06/2017 in quanto le schede di sintesi sono state sia elaborate che compilate per il primo semestre.

A seguito della valutazione positiva del lavoro prodotto, si rende necessario procedere alla approvazione del Piano Integrato della Performance per l'anno 2017 da parte dell'organo di indirizzo politico, per formalizzare gli atti di programmazione dell'Azienda, allo stato, non ancora interamente compiuti in quanto collegati all'obiettivo da realizzare.

E' il caso del PTPC – Piano della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione che, approvato per la prima volta nel dicembre del 2016 con il lavoro di integrazione con il Piano della performance, potrà essere rivisitato alla luce dello studio avvenuto sul collegamento dei suoi contenuti nelle



single sottoloa, per gli aspetti legati alla pubblicazione degli atti prodotti, per la valutazione delle aree di rischio e per l'applicazione delle misure anticorruptive.

Aspetti contrattuali

Per quanto attiene il primo semestre 2017, alla data del 30 giugno u.s. risulta essere in vigore il CCDI - Biennio normativo 2015-2016 - anno economico 2016, approvato con delibera commissariale n. 54 del 29 luglio 2016, nel quale gli elementi collegati al processo di valutazione sono indicati all'art.3 punti e), f) e h).

In particolare, il fondo destinato a compensare le attività legate agli incentivi della produttività collegata ad obiettivi per il personale appartenente alle categorie B e C, indicato al punto e), prevede espressamente l'individuazione di due sottofondi denominati rispettivamente "Fondo Produttività e "Fondo Progetti".

Il Fondo Produttività, a cui è destinato l'80% del fondo complessivo, finanzia la retribuzione delle prestazioni lavorative relative al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Integrato della Performance, contenente: le Linee Ordinarie di Attività, gli indicatori quali-quantitativi, gli obiettivi operativi e individuali o di gruppo, gli standard di qualità dei servizi, il Sistema di misurazione e di valutazione della performance, il Programma della Trasparenza e dell'integrità, il Piano delle misure contro la corruzione.

Il Fondo Progetti, quantificabile nel 20% del fondo complessivo, è destinato a retribuire le prestazioni relative al raggiungimento degli obiettivi straordinari non programmabili, attività di breve durata, aggiuntive rispetto a quelle previste dalle L.O.A.

Il Fondo Posizioni organizzative e di Alta professionalità, indicato al punto f) del CCDI, è destinato a retribuire le indennità di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di posizione organizzativa di Alta Professionalità. In particolare, l'intervento valutativo si riferisce alla sola indennità di risultato, determinata nelle percentuali del 25% per le posizioni di Staff e di Studio e ricerca e del 30%, per le posizioni organizzative di Alta Professionalità.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione commissariale n. 76 del 14 ottobre 2015 ha dispiegato i suoi effetti nel corso dell'annualità 2016, consentendo di aggiornare la metodologia di valutazione delle prestazioni che ha permesso di verificare la realizzazione del Piano triennale della performance, unitamente a quella relativa al



raggiungimento degli obiettivi operativi annuali, individuati al fine di implementare il livello qualitativo delle prestazioni.

Valutazione del personale

Il Commissario *pro tempore* dell'azienda con la delibera n.35 del 12 giugno 2017, ha assegnato ai dipendenti il compito di strutturare le nuove schede L.O.A e di compilarne le parti di competenza, al fine di consentire al Nucleo, la valutazione della performance realizzata.

Le schede L.O.A sono state compilate per le voci di cui alle colonne: 1, 5, 7, 10,11,12,13, per tutte le Loa e sottoloa e, come già evidenziato nel corso del 2016, l'analisi complessiva delinea uno squilibrio tra le attività delle area Amministrativa e quella dei Servizi sociali nelle quali è articolata l'organizzazione aziendale, confermando quanto già osservato all'atto dell'approvazione delle deliberazioni n. 81 del 03/11/2015 e n. 92 del 26/11/2015.

Per tali motivazioni, all'atto dell'attribuzione dei punteggi per le voci relative alla partecipazione della performance e degli obiettivi operativi, si è proceduto valutando tali differenziazioni, non come elementi discriminanti ma come presa d'atto delle mutate condizioni determinatesi all'interno dell'Azienda.

I diversi punteggi sono stati attribuiti tenendo conto del livello di conoscenza dei comportamenti organizzativi individuali collegati al lavoro svolto per la realizzazione della performance e degli obiettivi operativi programmati e, sulla base di tali considerazioni, si è provveduto alla compilazione della scheda di valutazione n.3 relativa al personale di categoria D e della scheda n.4 per il personale di categoria B e C, previste dal Sistema di Valutazione.

Il criterio usato per le valutazione è basato sullo stato di conseguimento della performance organizzativa la quale, essendo stata realizzata sia per la parte relativa alle attività ordinarie che per quella inerente il raggiungimento degli obiettivi operativi, ha consentito di assegnare a tutto il personale il punteggio massimo previsto dalle schede, mentre per quella individuale ha tenuto conto del diverso apporto offerto dal singolo dipendente.

Infatti, per i comportamenti che fanno riferimento ai descrittori: Organizzativi, Relazionali, Realizzativi, Professionali, Innovativi e Gestionali, è stato valutato l'apporto individuale lavorativo, la partecipazione e il contributo dato in sede di lavoro nelle riunioni appositamente predisposte,



nella puntualità, tempestività e completezza della compilazione delle schede LOA, l'indice di presenza, espressamente previsto dalle norme come elemento valutativo, l'assenza di figure in grado di sostituire le professionalità temporaneamente assenti, come nel caso dei funzionari dell'Area amministrativa.

Gli elementi relativi alla valutazione e alla trasformazione dei punteggi assegnati in premi individuali, sono deducibili dalla tabella di seguito riportata:

PROSPETTO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE ANNO 2017							
TABELLA DI SINTESI VALUTAZIONI PERSONALE CAT. B E C							
NOMINATIVO	Organizzativi	Relazionali	Realizzativi	Professionali	Performance	Obiettivi	Totale Valutazione
DONATO	11	7	7	11	30	30	96
IACOMINO	10	7	7	10	30	30	94
MIGNANO	9	6	5	6	30	30	86
AVERSANO	10	7	7	9	30	30	93
FOTI	6	2	5	6	30	30	79
COZZOLINO	10	6	7	6	30	30	89

Nella fase valutativa si è tenuto conto degli obblighi normativi relativi alla differenziazione economico-valutativa come si evince dalla colonna indicante i totali attraverso la disamina delle percentuali individuali di valutazione raggiunte.

Si registra, a tal riguardo, che nessun dipendente raggiunge il massimo della valutazione possibile, e che la percentuale di scostamento dai valori massimi è dello 0,9% con un indice di differenziazione del 6,3%.

PROSPETTO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE ANNO 2017							
TABELLA DI SINTESI VALUTAZIONI PERSONALE CAT. D							
NOMINATIVO	Organizzativi	Relazionali	Realizzativi	Professionali	Innovativi	Gestionali	Totale Valutazione
ARNONE	7	7	8	8	4	4	98

BUONOMO	8	8	7	8	4	4	99
FERRANTE	7	8	8	8	3	4	98
MIGNONE	7	8	8	8	3	4	98
RUSSO	8	8	8	8	4	4	100
					Performance 30	Obiet. Operati 30	

Per le categorie D, nella fase valutativa, si è tenuto conto degli obblighi normativi relativi alla differenziazione economico-valutativa come si evince dalla colonna indicante i totali, nella quale si registra una percentuale di scostamento dai valori massimi inferiore a quella delle categorie B e C e pari allo 0,99% e un indice di differenziazione dello 0,7%, anche a causa della presenza di una dipendente che raggiunge il massimo della valutazione possibile, per l'ampio spettro di funzioni ricoperte e la contemporanea assenza di figure in grado di sostituire la professionalità posseduta.

Alla presente relazione sono allegate n. 11 schede di valutazione del personale dipendente.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Il Presidente

Nocerino Rosa



Il Componente

Cirillo Amelia



Il Componente

Antonio Martucci



SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO		NOME	CAT.
5 SET. 2017		COZZOLINO FRANCESCO	B
		STRUTTURA	AREA AMMINISTRATIVA
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			
Descrittori	Indicatori	Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.	V. R 4
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.	3
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.	3
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	3
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	3
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	4
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.	3
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.	2
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.	2
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.	2
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione VEDI RELAZIONE	Vedi 30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione VEDI RELAZIONE	30
scambio professionale			TOTALE MAX PUNTI 100
			89

Il Nucleo di Valutazione

Pres. - P. P. M.
 G. C.
 P. M.

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO 5 SEM 2017 NOME JACOTINO FRANCESCO CAT. C
 STRUTTURA AREA AMMINISTRATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Descrittori	Indicatori	Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.	3
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.	4
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.	3
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	3
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	4
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	4
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.	3
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.	4
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.	4
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.	2
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>NEI RELAZIONE</u>	30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>NEI RELAZIONE</u>	30
TOTALE MAX PUNTI 100			94

Il Nucleo di Valutazione
 Pres. F. M. M. M.
[Signature] [Signature]

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO		NOME		CAT.	
I SETT. 2017		MIGNANO PASQUACINA		C	
STRUTTURA					
AREA AMMINISTRATIVA					
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI					
Descrittori		Indicatori		Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.			3
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.			3
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.			3
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.			3
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.			3
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.			2
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.			3
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.			2
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.			2
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.			2
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>VEZI RECAZIONE</u>			30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VEZI RECAZIONE</u>			30
TOTALE MAX PUNTI 100					86

Il Nucleo di Valutazione

Pres. *[firma]*
[firma]
[firma]

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO		NOME		CAT.	
1 SET 2017		FOTI LOREDANA		C	
		STRUTTURA		AREA AMMINISTRATIVA	
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI					
Descrittori		Indicatori		Criteria di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.			2
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.			2
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.			2
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.			1
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.			1
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.			3
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.			2
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.			2
		Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.			2
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.			2
Partecipazione Performance	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/>	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>			30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/>	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>			30
TOTALE MAX PUNTI 100					79

Il Nucleo di Valutazione
 Pres. Pese M...
 ...
 ...

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO		NOME		CAT.	
I SET. 2017		AVERSA NO		SACUATORE C	
STRUTTURA					
AREA		AMMINISTRATIVA			
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI					
Descrittori		Indicatori		Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.			4
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.			3
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.			3
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.			3
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.			4
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.			4
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.			3
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.			3
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.			3
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.			3
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>VEDI REAZIONE</u>			30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 10 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VEDI REAZIONE</u>			30
TOTALE MAX PUNTI 100					93

Il Nucleo di Valutazione

Pres. Rosa M...
 ...
 ...

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO **I SEM 2017** NOME **DONATO ROSARIA** CAT. **C**
 STRUTTURA **AREA AMMINISTRATIVA**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Descrittori	Indicatori	Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.	4
		Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.	3
	Flessibilità	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.	4
Relazionali	Gestione della comunicazione	Suscita nell'utenza l'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	4
		Utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	3
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	3
	Accuratezza	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.	4
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.	3
	Operatività	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.	4
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.	4
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>	
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>	
TOTALE MAX PUNTI 100			96

Il Nucleo di Valutazione
 Pres. *[Signature]*
[Signature]
[Signature]

ANNO		NOME		STRUTTURA		Punti da 1 a 4
I SETT. 2012		RUSO MARIA ROSARIA		AREA AMMINISTRATIVA		
Descrittori			Indicatori			
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale		Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.		4	
	Flessibilità		E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.		4	
Relazionali	Comunicazione		E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.		4	
			Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.		4	
Realizzativi	Tempestività		Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.		4	
	Accuratezza		Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.		4	
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza		Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.		4	
	Analisi e soluzioni dei problemi		E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.		4	
Innovativi	Elementi introdotti		Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.		4	
Gestionali	Livello di autonomia		Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.		4	
Partecipazione Performance	Attiva	Parziale	Passiva	Motivazione <u>VERA RELAZIONE</u>	30	
	30	20	15			
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva	Parziale	Passiva	Motivazione <u>VERA RELAZIONE</u>	30	
	30	15	10			
TOTALE MAX PUNTI					100	100

Il Nucleo di Valutazione
 Pres. Rosa Mosca
 [Signature]

ANNO I SETT. 2017		NOME FERRANTE CONCETTA	
Descrittori		STRUTTURA AREA DELLE POLITICHE SOCIALI	
		Indicatori	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.	4
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.	3
Relazionali	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	4
		Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	4
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	4
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.	4
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.	4
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.	4
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.	3
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.	4
Partecipazione Performance	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 20 15	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>	30
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 30 15 10	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>	30
TOTALE MAX PUNTI 100			98

Il Nucleo di Valutazione

Pres. *Rosa Maccan*
11/10
Alb

ANNO I SET. 2012		NOME ARNONE SALVATORE		STRUTTURA AREA DELLE POLITICHE SOCIALI	
Descrittori		Indicatori		Punti da 1 a 4	
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.		3	
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.		4	
Relazionali	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.		3	
		Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.		4	
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.		4	
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.		4	
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.		4	
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.		4	
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.		4	
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.		4	
Partecipazione Performance	Attiva 20 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione VEGI RECAZIONE		30	
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 20 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione VEGI RECAZIONE		30	
				TOTALE MAX PUNTI 100	
				98	

Il Nucleo di Valutazione
 Prof. Rosa Mocer
 A. L. Ho

ANNO I SET. 2017		NOME BUONOMO ENNIO	
Descrittori		STRUTTURA AREA AMMINISTRATIVA	
		Indicatori	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.	4
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.	4
Relazionali	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	4
		Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	4
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	3
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.	4
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.	4
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.	4
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.	4
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.	4
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione VEDI RELAZIONE	30
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione VEDI RELAZIONE	30
TOTALE MAX PUNTI 100			99

Il Nucleo di Valutazione

Pres. *Posti*
Am. coll.
All

ANNO I SETT. 2017		NOME MIGNONE DANIELA	
Descrittori		STRUTTURA AREA DELLE POLITICHE SOCIALI	
		Indicatori	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Collaborazione interfunzionale	Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza.	3
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche alla presenza di mutamenti organizzativi.	4
Relazionali	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente.	4
		Individua le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori.	4
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.	4
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.	4
Professionali	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale, trasmettendo le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni.	4
	Analisi e soluzioni dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze.	4
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.	3
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.	4
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>VERI RELAZIONE</u>	30
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VERI RELAZIONE</u>	30
TOTALE MAX PUNTI 100			98

Il Nucleo di Valutazione

Pres. Rosa Maccioni
 [Signature]
 [Signature]

8

