

info@fbnai.it

Da: <nocerino.r@libero.it>
Data: lunedì 11 marzo 2019 09:20
A: <info@fbnai.it>
Allega: trasmissione Relazione NIV - Anno 2018.pdf; Relazione NIV Anno 2018.pdf; All alla Relazione NIV 2018 -schede valutazione.pdf
Oggetto: trasmissione Relazione NIV - Anno 2018

Si trasmette, la Relazione NIV Anno 2018, unitamente agli allegati, in numero di 10, che costituiscono parte integrante della medesima, al fine dell'acquisizione agli atti dell'Azienda.

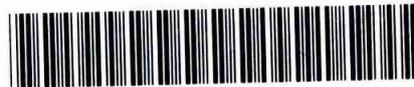
Si resta in attesa di cortese riscontro.

Cordiali saluti

Il Presidente

Rosa Nocerino

FOND.BANCO NAPOLI ASS. INFANZIA
Prot. 2019/246 del 11-03-2019
~~SEGRETERIA~~INTERNO - CONSIGLIO DI AMMIN
Ora: 09:42:04
GESTIONE DEL PERSONALE



Fondazione Banco Napoli Azienda Pubblica Assistenza all'Infanzia

Nucleo di Valutazione

Relazione Anno 2018

Premessa

Il Nucleo di Valutazione della Fondazione è stato costituito con deliberazioni del Cda n. 24/2017 e successivamente modificato dalla deliberazione n. 40/2017.

Come si evince dai verbali redatti nel corso dell'anno 2018 ha verificato e monitorato quanto previsto dalla delibera commissariale n.64 del 4 settembre 2018, avente ad oggetto: "Piano delle performance – Obiettivi strategici ed operativi – Anno 2018 e Relazione sulle performance Anno 2017".

La Performance

Nella deliberazione richiamata in premessa, sono stati individuati gli obiettivi strategici ed operativi per l'Area dei Servizi Sociali e per l'Area amministrativa, che di seguito, si ricordano.

Obiettivi Strategici.

Modifica dell'assetto organizzativo.

Diversa modalità gestionale e di management.

Ripresa finanziaria e riequilibrio di bilancio.

Obiettivi Operativi.

AREA SERVIZI SOCIALI

a) pianificare, progettare, organizzare e monitorare le attività progettuali;

b) pianificare, organizzare e monitorare i laboratori programmati;

AREA AMMINISTRATIVA

c) applicazione del D.lgs. 50/2016 e miglioramento delle procedure di gara.



AREA SERVIZI SOCIALI E AREA AMMINISTRATIVA:

- d) evento Primavera a Bagnoli;
- e) analisi, controllo delle attività di patrocinio;
- f) applicazione del PTPCT e progressivo allineamento agli obblighi normativi previsti dal D.lgs. 97/16;
- g) compilazione schede Loa nei tempi previsti.

In premessa il NIV ha provveduto a valutare i risultati relativi alla compilazione delle schede LOA, al fine di misurare le prestazioni del personale connesse alla realizzazione degli obiettivi operativi per l'anno 2018, concludendo che alla data del 31 dicembre si è concluso il Ciclo di gestione della performance integrata.

Gli Obiettivi Strategici

Procedendo alla disamina per punti, prendendo avvio dal primo Obiettivo Strategico, si rileva che il naturale incremento di attività derivante dalla nomina del Consiglio di Amministrazione, ha determinato la modifica del management e una diversa modalità nella gestione dell'organizzazione amministrativa.

Nel registrare il perdurare dell'assenza della figura del Direttore generale, ovvero il soggetto in grado di fornire le necessarie indicazioni per la gestione amministrativa, il personale non ha compreso la filosofia di una diversa responsabilizzazione nel lavoro quotidiano, senza procedure amministrative standardizzate e non utilizzando lo strumento LOA, considerato inutile adempimento burocratico.

A conferma di ciò si ricorda che già nella Relazione II semestre Anno 2017, lo scrivente organismo aveva segnalato le modalità corrette e utili per la compilazione dei contenuti delle aree previste nelle schede che, per motivi di brevità, non si riportano ma che vanno considerate di nuovo parte integrante della presente relazione e che, la mancata osservanza delle indicazioni riportate, ha determinato varie problematiche ed il mancato raggiungimento di obiettivi operativi previsti.

La difficoltà derivante dalla crisi finanziaria dell'Ente vissuta per l'intero anno e culminata con le criticità della stesura di un bilancio in equilibrio, ha sicuramente condizionato l'attività ordinaria rendendo più complicato la gestione, anche alla luce degli obblighi conseguenti all'applicazione di norme generali sempre più complesse e farraginose che ponendosi l'obiettivo della semplificazione

e della trasparenza, rendono spesso complesse le attività che potrebbero essere rese *leggere* con modalità operative diverse.

Gli Obiettivi Operativi

Per quanto attiene gli obiettivi operativi si evidenzia che l'Area dei servizi sociali ha avuto difficoltà nella fase di Pianificazione, progettazione e organizzazione delle attività progettuali divenute strumento diverso dallo storico ricorso alle attività di semi residenzialità che, per l'annualità 2018 sono state del tutto sospese e per le quali occorre un salto più che culturale, di visione dell'impegno su nuove metodologie ed iniziative.

L'impegno degli assistenti sociali nel monitorare e controllare le attività dei laboratori programmati è stato sicuramente notevole e ha garantito il completamento delle attività progettuali predisposte.

Le procedure di gara previste in applicazione del Dlgs 50/2016, sono state rispettate considerando il ricorso sia all'art.36 che gli atti a sostegno di tali adempimenti.

Il RPCT con cui lo scrivente organismo si è più volte positivamente interfacciato, ha confermato tale modalità lavorativa valutando che nell'ambito del PTPCT sia relativo all'anno 2018 che a quello recentemente approvato quale aggiornamento per l'anno 2019, sono previste specifiche indicazioni e richiami collegati alle Aree di rischio, così come lo stesso Responsabile ha certificato in fase di progressivo allineamento agli obblighi normativi previsti dal Dlgs 97/2016.

Permangono, allo stato, talune difficoltà relative all'adeguamento dei contenuti della sezione *Amministrazione Trasparente* derivante dal carico eccessivo di lavoro in capo al Responsabile della pubblicazione che, di fatto, gestisce anche l'intero contenuto del sito istituzionale dell'Azienda.

L'apertura dell'Area dell'ex Base Nato alla città di Napoli ha visto nel corso dell'anno la predisposizione e lo svolgimento di una serie di iniziative e di eventi che hanno coinvolto le associazioni ed i cittadini che si occupano di infanzia e, più in generale, del mondo del sociale.

Tra queste, la prima e più riuscita, è stata quella indicata al punto d) degli Obiettivi operativi ed è riferita alla *Primavera a Bagnoli*, svoltasi nello scorso mese di maggio che ha visto il coinvolgimento di tutto il personale della Fbnai per l'intero weekend e nei giorni che hanno preceduto e che si sono succeduti all'evento per garantire l'allestimento e la rimozione delle strutture mobili necessarie per la riuscita dell'evento.

Relativamente all'attività di analisi, controllo dei patrocini emessi dall'Azienda, è stato rilevato che per tutte le istanze pervenute sono state avviate le procedure istruttorie che hanno portato alle decisioni dell'organismo competente per la successiva eventuale concessione del patrocinio.

La compilazione delle trentotto (38) schede LOA che rappresentano, di fatto, il contenuto del Piano Integrato, sono state consegnate solamente in data 29 gennaio 2019, contravvenendo a quanto espressamente previsto dall'obiettivo operativo indicato al punto g).

Valutato che anche i contenuti delle LoA risultano inadeguati per un ordinario processo di misurazione delle attività svolte, il Nucleo ha ritenuto di procedere ad intervistare il personale delle due aree al fine di acquisire ulteriori informazioni sui flussi informativi, come si evince dai verbali e dalle Carte di lavoro in possesso dell'organismo.

Lo slittamento dei tempi di compilazione delle schede ha determinato la variazione delle decorrenze per la stesura della presente relazione.

Aspetti contrattuali

Nel corso dell'anno 2018 è stato approvato il CCNL 2016/2018 e con deliberazione n. 84 del 4 dicembre 2018, il CCDI Anno 2017/2018. Economico 2018.

I nuovi contratti hanno previsto la separazione tra i fondi destinati alla retribuzione delle posizioni organizzative e quello relativo alla retribuzione degli istituti contrattuali per il restante personale.

Tale adempimento è stato previsto dalla determina di costituzione del fondo e differenziato per quanto attiene la retribuzione del personale delle due aree, in ragione della indennità di posizione e risultato per I e categorie D con incarico e gli incentivi della produttività collegata ad obiettivi per il personale appartenente alle categorie B e C, valutate le prestazioni lavorative relative al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Integrato della Performance.



Valutazione del personale

Il Nucleo esprime parere positivo rispetto alla realizzazione degli obiettivi indicati nella delibera n. 64 del 4/09/2018 che ha assegnato ai dipendenti il compito di soddisfare gli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi.

Le schede L.O.A compilate hanno confermato lo squilibrio registrato nel 2017 tra le attività dell'Area Amministrativa e quella dei Servizi sociali, anche se sono state realizzate una serie di attività fondamentali per la vita dell'Azienda.

All'atto dell'assegnazione dei punteggi per la *Partecipazione Obiettivi Sfidanti* che prevede la possibilità di assegnare 10, 15, 30 punti corrispondenti ad un livello di partecipazione Passiva, Parziale o Attiva e 15, 20, 30 punti alla voce *Partecipazione Performance*, ha inciso in maniera evidente tale squilibrio anche se le differenziazioni sono state valutate non come elementi discriminanti ma come presa d'atto delle condizioni dell'Azienda, in quanto, il criterio usato per la valutazione si è basato sullo stato di conseguimento della performance e della partecipazione agli obiettivi sfidanti.

Considerata positivamente la performance prodotta, anche se con i necessari distingu, si è provveduto ad assegnare al personale il punteggio della performance individuale, tenendo conto del diverso apporto offerto dal singolo dipendente rispetto ai descrittori: Organizzativi, Relazionali, Realizzativi, Professionali, Innovativi e Gestionali, per i quali è stato valutato l'indice di presenza, l'apporto individuale lavorativo, la partecipazione e il contributo offerto nel lavoro, riguardo alla puntualità, tempestività e completezza nell'azione lavorativa.

Queste prime considerazioni portano già a concludere che nessuna unità in servizio impegnata nella realizzazione della performance ha raggiunto il massimo del punteggio, pari a 100, previsto dalle schede allegate alla delibera commissariale n.76 del 14 ottobre 2015.

Di seguito si riporta la tabella contenente le valutazioni del personale distinto per categoria di appartenenza ed i punteggi assegnati.

PROSPETTO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE ANNO 2018

TABELLA DI SINTESI VALUTAZIONI PERSONALE CAT. B E C

NOMINATIVO	Organizzativi	Relazionali	Realizzativi	Professionali	Performance	Obiettivi	Totale Valutazione
AVERSANO	10	7	7	10	30	15	79
DONATO	10	7	7	11	30	15	80
IACOMINO	8	6	6	11	30	15	76
MIGNANO	7	6	7	11	30	15	76
COZZOLINO	6	6	6	7	30	15	70

La dipendente Foti non è stata in servizio nel corso dell'anno 2018 se non per pochi giorni, insufficienti a garantirle una valutazione significativa e che comunque non le darebbe diritto alla corresponsione di compenso.

La dipendente Mignano, per il periodo 1/1/2018 – 30/11/2018 ha svolto le mansioni superiori della categoria D percependo gli emolumenti degli istituti contrattuali riferiti alla categoria C.

Per il periodo 1/12/2018 – 31/12/2018 ha ricevuto l'incarico di Posizione Organizzativa della categoria D, con riferimento alle indennità di Posizione e di Risultato previste.

La valutazione ha tenuto conto degli obblighi normativi relativi alla differenziazione economica considerato che l'assegnazione dei premi avviene mediante il calcolo del valore punto.

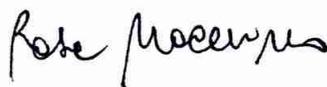
Si registra, a tal riguardo, che nessun dipendente raggiunge il massimo della valutazione e che la percentuale di scostamento dai valori massimi è superiore a quelle del 2017.

PROSPETTO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE ANNO 2018										
TABELLA DI SINTESI VALUTAZIONI PERSONALE CAT. D										
NOMINATIVO	Organizz.vi	Relaz.li	Realizz.vi	Profess.li	Innov.vi	Gesti.li	Partecip.ne Performance	Partecip. Obiettivi Sfidanti	Totale Valuta zione	N ot e *
ARNONE	6	6	5	8	3	3	20	15	66	
BUONOMO	8	7	7	7	3	4	30	15	81	
FERRANTE	6	7	6	6	3	3	20	15	66	
MIGNONE	6	7	6	6	3	3	20	15	66	
MIGNANO PO 1 al 31.12. 2018	7	5	6	7	3	3	30	15	76	

Alla presente relazione sono allegate n. 10 schede di valutazione del personale dipendente.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Il Presidente Nocerino Rosa



Il Componente Cirillo Amelia



Il Componente Nardi Alessandro



SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO 2018		NOME COZZOLINO FRANCESCO CAT. 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.	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.	2
		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.	3
	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.	3
	Analisi e soluzioni dei problemi	È 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>VEDI RECAZIONE</u>	30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VEDI RECAZIONE</u>	15
			TOTALE MAX PUNTI 100
			70

Il Nucleo di Valutazione

IL PRESIDENTE Rosa Massimo
[Signature]

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO 2018		NOME AVERSANO SALVATORE		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.			3
	Flexibilità	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.			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.			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.			4
	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.			4
Partecipazione Performance	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 20 15	Motivazione VEDI RELAZIONE			30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva <input type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 30 15 10	Motivazione VEDI RELAZIONE			15
TOTALE MAX PUNTI 100					79

Il Nucleo di Valutazione

IL Presidente *Franco Moserino*

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO 2018		NOME DONATO M. ROSARIA		CAT. 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.			4
	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.			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.			3
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 Sfidanti	Attiva <input type="checkbox"/> Parziale <input checked="" type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/>	30	10	Motivazione <u>VEDI RELAZIONE</u>	15
TOTALE MAX PUNTI 100					80

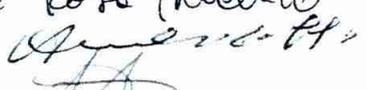
Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE *Roberto Maccarino*
[Signature]

SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

ANNO 2018		NOME IACOMINO FRANCESCO CAT. C	
		STRUTTURA AREA AMMINISTRATIVA	
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI			
Descrittori	Indicatori	Criteri di valutazione	Punti da 1 a 4
Organizzativi	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi.		3
	Tiene conto delle interrelazioni esistenti tra la propria e l'attività dei colleghi.		2
	Si adegua alle esigenze dell'incarico ed in caso di mutamenti organizzativi.		3
Relazionali	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	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.		2
	Opera con attenzione e precisione nei compiti assegnati.		4
Professionali	Valorizza le proprie competenze, le opportunità formative ricevute e lo scambio professionale.		3
	Utilizza le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo, nell'attività svolta.		4
	È in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative.		4
Partecipazione Performance	Motivazione Attiva Parziale Passiva 30 20 15	VEDI RELAZIONE	30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Motivazione Attiva Parziale Passiva 30 15 10	VEDI RELAZIONE	15
			76

TOTALE MAX PUNTI 100

Il Nucleo di Valutazione

IL PRESIDENTE Roberto Mocerino


SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE CATEGORIA B e C

* dal 1/01/2018 al 30/11/2018

ANNO 2018		NOME MIGNANO PASQUACINA	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.		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.		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.		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.		4
		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.		3
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione <u>VEDI RECAZIONE</u>		30
Partecipazione Obiettivi Sfidanti	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione <u>VEDI RECAZIONE</u>		15
				TOTALE MAX PUNTI 160
				76

Il Nucleo di Valutazione

IL PRESIDENTE Rosa Mocerino
[Signature]

ANNO 2018		NOME BUONORO ENNIO	
		STRUTTURA AREA AMMINISTRATIVA	
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.	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.	3
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.	3
	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 VEDI RECAZIONE	30
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione VEDI RECAZIONE	15
TOTALE MAX PUNTI 100			81

Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE *Rosa Massimo*
Augusto L. P. 17

ANNO 2018		NOME RIGNANO PASQUALENA		P.O. del 12/31/12/2018	
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.		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.		2	
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.		3	
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.		3	
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.		3	
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.		3	
Partecipazione Performance	Attiva <input checked="" type="checkbox"/> Parziale <input type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 30 20 15	Motivazione VEDI RECAZIONE		30	
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva <input type="checkbox"/> Parziale <input checked="" type="checkbox"/> Passiva <input type="checkbox"/> 30 10	Motivazione VEDI RECAZIONE		15	
				TOTALE MAX PUNTI 100	
				76	

Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE Rosa Nocerino
 [Signature]

ANNO 2018		NOME ARNONE SALVATORE	STRUTTURA AREA DELLE POLITICHE SOCIALI	Punti da 1 a 4
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.		2
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.		3
Realizzativi	Tempestività	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione.		2
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.		3
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.		3
Partecipazione Performance	Attiva Parziale Passiva 30 X 15	Motivazione VEDI RECAZIONE		20
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva Parziale Passiva 30 X 10	Motivazione VEDI RECAZIONE		15
TOTALE MAX PUNTI 100				66

Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE *Roberto Noceri*
21.5.11

ANNO 2018		NOME FERRANTE CONCETTA	
		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.	2
	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.	3
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.	3
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.	3
	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.	3
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.	3
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.	3
Partecipazione Performance	Attiva 30 20 Parziale 15 Passiva 15	Motivazione VEDI RECAZIONE	20
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 30 15 Parziale 10 Passiva 10	Motivazione VEDI RECAZIONE	15
TOTALE MAX PUNTI 100			66

Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE *Roberto Modugno*
Antonio Colli
AAA

ANNO 2018		NOME RIGNONE DANIECA	
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.	2
	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.	3
	Accuratezza	Opera con'attenzione, precisione ed esattezza anche in relazione a circostanze specifiche e alla natura del compito assegnato.	3
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.	3
	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.	3
Innovativi	Elementi introdotti	Propone e realizza ipotesi innovative nell'attività lavorativa.	3
Gestionali	Livello di autonomia	Decide svincolato da rigide procedure o vincoli regolamentari.	3
Partecipazione Performance	Attiva 30 Parziale 20 Passiva 15	Motivazione VEDI RECAZIONE	20
Partecipazione Obiettivi Operativi	Attiva 30 Parziale 15 Passiva 10	Motivazione VEDI RECAZIONE	15
TOTALE MAX PUNTI 100			66

Il Nucleo di Valutazione
 IL PRESIDENTE *Rosa Maccione*