

Da protocollare.

M. Rosaria

----- Messaggio originale -----

Da: nocerino.r@libero.it

A: info@fbnai.it

Data: 1 giugno 2020 alle 10.41

Oggetto: RELAZIONE NIV - ANNO 2019 E ALLEGATI

Alla c.a. del Presidente CdA

dott.ssa Maria Patrizia Stasi

Si trasmette, in allegato, la Relazione finale anno 2019, comprensiva degli allegati, da acquisire al protocollo dell'ente.

Distinti saluti

Il Presidente NIV

Rosa Nocerino

FOND.BANCO NAPOLI ASS. INFANZIA
Prot. 2020/321 del 01-06-2020
SEZIONE INTERNO - CONSIGLIO DI AMMIN
Ora: 11:07:00
GESTIONE DEL PERSONALE



Fondazione Banco Napoli Azienda Pubblica Assistenza all'Infanzia

Nucleo di Valutazione

Relazione Anno 2019

Premessa

Il Nucleo di Valutazione della Fondazione, di seguito NIV, costituito con delibera del CdA n. 24/2017, modificata ed integrata dalla delibera n. 40/2017, come si evince dai verbali e dalle carte da lavoro redatti nel corso dell'anno 2019, ha verificato e monitorato quanto previsto dalla delibera del CdA n.86 del 19 luglio 2019, avente ad oggetto: "Piano delle performance Anno 2019", nella quale si è ritenuto di confermare gli obiettivi strategici dell'Azienda per il triennio 2018-2020, relativi alla modifica dell'assetto organizzativo, ad una diversa modalità gestionale e di management e alla ripresa finanziaria e al riequilibrio di bilancio.

La richiamata delibera ha quindi individuato per l'anno 2019, gli obiettivi operativi correlati e che di seguito si riportano:

- a) la partecipazione all'applicazione dei provvedimenti collegati ai progetti di cui alla deliberazione 83/2018, mediante una Fase 1: selezione progetti e procedure preliminari, al 30.06.2019 ed una Fase 2: verifica attuazione, al 31.12.2019, con la partecipazione dei dipendenti Amone, Mignone, Ferrante, Mignano, Donato, Aversano e Cozzolino;
- b) la elaborazione del piano delle performance anno 2019, mediante una Fase 1: rideterminazione schede LOA, entro il 30.09.2019 ed una Fase 2: compilazione schede LOA, entro il 31.12.2019, con la partecipazione di tutto il personale;
- c) l'applicazione del passaggio da PA04 a PASSWEB e la conseguente gestione con la partecipazione dei dipendenti: Mignano e Iacomino;
- d) il miglioramento della gestione del patrimonio immobiliare "Parco San Laise" (ex area Nato), con la partecipazione dei dipendenti Buonomo, Donato e Aversano.

La tipologia di Performance

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dell'azienda, di cui alla delibera del CdA n. 87 del 19 luglio 2019 ha completamente modificato e migliorato quello in uso precedentemente, inserendo al proprio interno elementi specifici per realizzare sia il controllo strategico che la misurazione e il monitoraggio della performance organizzativa ed individuale sia nella realizzazione delle attività indicate nelle LOA che degli obiettivi operativi.

In particolare, il Sistema prevede l'uso di indicatori, quali strumenti in grado di acquisire le informazioni necessarie a verificare il collegamento con gli obiettivi, rilevabili secondo le seguenti tipologie: Qualitativo, Quantitativo, Temporale, Economico, Efficienza e Efficacia, ed i target, quali risultati attesi espressi in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.

I target previsti dal Piano della Performance 2019 sono sufficientemente quantificabili e misurabili, e perciò utili a monitorare e valutare i comportamenti, individuali e collettivi.

Il NIV ha provveduto a valutare i risultati relativi alla compilazione delle schede LOA, al fine di misurare sia le prestazioni del personale, connesse alla realizzazione delle attività ordinarie che a quelle relative agli obiettivi operativi, definendo che alla data del 31 dicembre è stato chiuso il Ciclo di gestione della performance integrata.

Gli esiti del Controllo Strategico

Procedendo alla disamina degli Obiettivi Strategici, si rileva un notevole incremento delle attività e una diversa modalità nella gestione dell'organizzazione amministrativa nonostante il perdurare dell'assenza della figura del Direttore Generale. A differenza degli anni precedenti il personale ha elevato il livello di responsabilizzazione nel lavoro quotidiano, migliorando sia qualitativamente che quantitativamente le proprie prestazioni.

Le difficoltà derivanti dalla crisi finanziaria dell'Ente sono durate anche nel corso del 2019 anche se la stesura di un bilancio in equilibrio è risultata forse meno complicata che non nell'esercizio 2018, ma ciò ha continuato a condizionare negativamente l'attività ordinaria dal punto di vista gestionale, anche alla luce della continua produzione di nuovi obblighi normativi.

Il NIV ha provveduto a effettuare il controllo strategico confrontando gli obiettivi strategici programmati e gli obiettivi strategici raggiunti, ovvero verificando la realizzazione dei singoli Obiettivi Operativi che compongono l'insieme delle attività che determinano lo specifico Obiettivo Strategico, utilizzando le tabelle indicate nel Sistema e che si allegano alla presente relazione.

Gli Obiettivi Operativi

In applicazione dei contenuti della delibera n.87/2019, il NIV ha proceduto a realizzare una fase di monitoraggio appena l'amministrazione ha raggiunto un idoneo livello di realizzazione delle attività. La fase si è conclusa in data 4 novembre e i relativi risultati rappresentano le carte di lavoro agli atti del NIV e a disposizione dell'amministrazione.

Le schede finali, invece, sono già state richiamate, e allegate alla presente relazione.

Dall'analisi dei documenti si evidenzia che l'Area dei servizi sociali, a differenza dell'anno precedente, ha avuto assegnato un ingente carico di lavoro in conseguenza dei provvedimenti successivi all'applicazione della deliberazione n. 83/2018, per i quali è stato necessario pianificare e organizzare tutte le attività amministrative relative alle procedure di gara, al controllo sui progetti finanziati, alle procedure di rendicontazione.

L'impegno degli assistenti sociali nel monitorare e controllare anche le attività dei laboratori, programmati e realizzati in sede, ha garantito il completamento delle attività previste.

Le procedure di gara previste in applicazione del Dlgs 50/2016 sono state rispettate, anche per quanto riguarda i contenuti dell'art.36, come dichiarato dal RPCT con cui il NIV ordinariamente si interfaccia, che ha verificato la corretta applicazione delle procedure previste dal PTPCT - anno 2019, per il quale si conferma il perdurare delle difficoltà per l'adeguamento dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente derivante dal carico eccessivo di lavoro in capo alla dipendente che tra gli altri incarichi, gestisce anche il sito istituzionale.

Lo studio per la rielaborazione delle schede LOA ha visto lo svolgersi di una serie di incontri tenuti dallo scrivente organismo e dal consulente addetto a tale settore. Il successivo lavoro ha prodotto una drastica diminuzione del numero delle schede ed una semplificazione accompagnata da un arricchimento delle informazioni da raccogliere all'atto della loro compilazione.

Si è infatti passato dalle precedenti 38 schede LOA che rappresentano, di fatto, il contenuto del Piano Integrato 2018, alle attuali 17 approvate con il Piano Integrato della Performance per l'anno 2019 e che sono alla base della valutazione della performance della presente relazione.

Le nuove schede sono state consegnate solamente in data 13 maggio u.s., contravvenendo a quanto espressamente previsto dal cronoprogramma del Sistema e lo slittamento dei tempi di compilazione ha determinato la variazione delle decorrenze per la stesura della presente relazione.

Valutato che i soli contenuti delle Loa risultano inadatti per un ordinario processo di misurazione delle attività svolte, in fase di monitoraggio e prima della stesura del presente documento, il NIV ha ritenuto di procedere ad intervistare il Presidente del CdA ed il personale al fine di acquisire ulteriori informazioni.

Il terzo obiettivo operativo prevedeva il recupero delle procedure per il passaggio da PA04 a PASSWEB e la conseguente gestione del nuovo sistema operativo, obiettivo improrogabile ed urgente al fine di consentire al personale un regolare passaggio dalla fase lavorativa a quella di quiescenza. Il lavoro svolto è stato idoneo per raggiungere

tale risultato come dimostra l'avvenuto pensionamento di una dipendente nel corso dell'anno 2019.

L'utilizzo del Parco S. Laise per lo svolgimento di una serie di iniziative e di eventi che hanno coinvolto i cittadini e le associazioni che si occupano di infanzia e sono attive nel sociale, ha rappresentato il quarto obiettivo.

Si è provveduto, attraverso il recupero di aree interne ed esterne ai fabbricati, a realizzare una gestione del restante patrimonio immobiliare pur con le esigue risorse finanziarie disponibili che ha determinato difficili condizioni lavorative ed un carico di attività in surplus sugli uffici preposti che hanno costretto a notevoli sacrifici e ad un elevato impegno professionale il personale impegnato.

Valutazione del personale

La proposta di valutazione del personale è stata effettuata sulla scorta della nuova procedura prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del CdA n. 87 del 19 luglio 2019, in stretta relazione con quanto indicato nel Piano Integrato – anno 2019, e i correlati obiettivi strategici, valevoli per il triennio 2018/2020, declinati in quattro obiettivi operativi, uno dei quali assegnato al personale tutto, mentre per il restante, distribuiti secondo le aree di competenza.

Va segnalato, in primis, che il Sistema non risulta applicato nella sua interezza, sia per quanto attiene la compilazione delle schede di gestione del personale, a causa della cronica carenza di personale dirigenziale, sia per quanto riguarda il controllo di gestione per l'assenza di figure ad esso preposte.

L'iter valutativo è proceduto, quindi, sulla base degli elementi in possesso dell'organismo per conoscenza diretta e per le informazioni derivanti dagli incontri con i vertici aziendali e con l'intero personale. Le proposte di valutazione, in numero di nove, sono anch'esse allegate alla presente relazione.

All'atto dell'assegnazione dei punteggi di valutazione espressi in centesimi, si è provveduto a verificare la realizzazione della Performance organizzativa con la valutazione degli indicatori contenuti nelle schede Loa e successivamente con i punteggi assegnati ai singoli Obiettivi Operativi realizzati, verificando per ognuno di essi, se era stato raggiunto il punteggio minimo di 80, come da Sistema.

Nel merito dei punteggi da assegnare, il Sistema prevede la possibilità di assegnare massimo 10 punti per le competenze possedute, massimo 30 punti per il comportamento espresso nello svolgimento delle funzioni assegnate e massimo 60 punti per le prestazioni lavorative rese.

Considerata, quindi, positivamente la performance prodotta, anche se con i necessari distinguere per i differenti obiettivi, si è provveduto ad assegnare al personale il punteggio della performance individuale, tenendo conto del diverso apporto offerto dal singolo dipendente, per ognuno dei 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.

L'analisi dei dati che di seguito si riportano evidenzia che nessuna unità lavorativa impegnata nella realizzazione della performance ha raggiunto il punteggio massimo di 100, come previsto dalle schede di valutazione.

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

NOMINATIVO	Competenza	Comportamento	Prestazioni	Totale
AVERSANO	8	28	57	93
DONATO	9	27	60	96
IACOMINO	8	27	56	91
COZZOLINO	7	26	56	89

NOMINATIVO	Competenza	Comportamento	Prestazioni	Totale
ARNONE	9	23	50	82
BUONOMO	9	29	59	97
FERRANTE	9	27	58	94
MIGNONE	9	28	57	94
MIGNANO	9	29	54	92

La dipendente Mignano dal dicembre 2018 svolge le mansioni superiori della categoria D percependo gli emolumenti degli istituti contrattuali previsti per la Posizione Organizzativa con diritto alla indennità di posizione e di risultato.

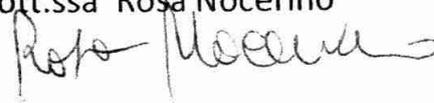
La valutazione ha tenuto conto degli obblighi relativi alla differenziazione economica considerando che l'erogazione dei premi avviene mediante il calcolo del valore punto. Si registra per le categorie B e C, uno scostamento dal punteggio massimo complessivo dell'8,0% e per le categorie D dell'8,2%, con una differenziazione tra i singoli dipendenti del 7% per le categorie B e C, e del 15% per le categorie D.

Alla presente relazione sono allegate n. 9 schede di valutazione del personale e 4 schede di misurazione e monitoraggio della realizzazione degli obiettivi operativi.

Napoli, 1/06/2020

per Il Nucleo Indipendente di Valutazione
Il Presidente

dott.ssa Rosa Nocerino



SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

DELIBERA n. 87 del 19 luglio 2019 ALL. A

OBIETTIVO STRATEGICO	Ripresa finanziaria e nel riequilibrio di bilancio.									
OBIETTIVO OPERATIVO	Partecipazione all'applicazione dei provvedimenti collegati ai progetti di cui alla deliberazione 83/2018									
DIRIGENTE PROPONENTE	Consiglio di Amministrazione									
LOA	N.N 13/14/15/16/17									
TARGET	Migliorare l'equilibrio di bilancio migliorando il servizio di assistenza ai minori ed alle loro famiglie									
INDICATORI	Efficienza	Efficacia	Economicità	Temporale	Qualità	Quantitativo	TOTALE			
	Rapporto tra unità impiegate e tempo lavorato	Numero dei progetti realizzati	Percentuale finanziamento speso	Numero complessivo di ore lavorate	Livello di soddisfacimento dell'utenza	Numero utenti coinvolti				
PESO DELL'INDICATORE	20	25	20	10	15	10	100			
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE dell'obiettivo al 4 novembre 2019	18	15	12	8	12	8	73			
FINALE	20	20	15	10	15	10	90			
UNITA' IMPEGNATE per l'obiettivo	Categoria D: Arnone - Ferrante - Mignone Categoria C: Mignano- Donato- Aversano Categoria B : Cozzolino									
DATA INIZIO REALIZZAZIONE E DATA CONCLUSIONE	Fase1 dal 1 Gennaio - 30 giugno Fase 2 dal 1 luglio - 31 Dicembre			FASE 1 COMPLETATA			FASE 2 da completare			

BUDGET ASSEGNATO	413.000					
<p>Descrizione delle attività svolte: Difficoltà incontrate: Attività nel lavoro delle Commissioni. Rapporto tra attività prevista dalla 83 e le unità in servizio. Mancanza di organizzazione preventiva nel lavoro. Riscontro sui risultati: Apporto del personale partecipante: 75% tenendo conto che dovrebbero essere svolte le ordinarie attività Documentazione prodotta: File Valutazione sulla tempistica: Si rende necessario un allineamento tra programmazione e attività anche per il 2020. Considerazioni sull'uso delle risorse finanziarie: Sostegno alle famiglie 285.000,00 121.614,66 Servizi di inclusione bes 10.000,00 10.000,00 Formazione e innovazione nell'acquisizione delle competenze digitali 0 0 Politiche giovanili, orientamento e attività culturali ecc 35.000,00 5.000,00 Attività laboratoriali contro povertà e marginalità 48.000,00 7.807,07 Reti Comunità Educanti 35.000,00 4.500,00</p>						
RELAZIONE FINALE						Il Dirigente

per

<p>RELAZIONE al 4 novembre 2019</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: Nel corso dell'intervista con tutto il personale della Fbnai, i dipendenti delle due aree hanno confermato l'impianto delle 38 schede Loa, ma hanno segnalato la necessità di procedere alla rielaborazione delle sottoloca in esse contenute per calibrarle al massimo sulla specificità delle attività di competenza.</p> <p>Difficoltà incontrate: il personale lamenta mancanza di tempo da dedicare a lavori di rielaborazione e/o progettazione di modelli di sistema per l'inserimento dei dati sia delle attività ordinarie che di obiettivo.</p> <p>Riscontro sui risultati: Apporto del personale partecipante: parziale</p> <p>Documentazione prodotta: nessuna</p> <p>Valutazione sulla tempistica: mancato rispetto della stessa</p>
<p>RELAZIONE FINALE</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: Nel corso dell'intervista con tutto il personale della Fbnai, i dipendenti delle due aree hanno confermato l'impianto delle 38 schede Loa, ma hanno segnalato la necessità di procedere alla rielaborazione delle sottoloca in esse contenute per calibrarle al massimo sulla specificità delle attività di competenza.</p> <p>Difficoltà incontrate: il personale lamenta mancanza di tempo da dedicare a lavori di rielaborazione e/o progettazione di modelli di sistema per l'inserimento dei dati sia delle attività ordinarie che di obiettivo.</p> <p>Riscontro sui risultati: Elaborazione delle 17 schede loa prodotte e compilate con grande ritardo</p> <p>Apporto del personale partecipante: parziale</p> <p>Documentazione prodotta: nessuna Schede loa</p> <p>Valutazione sulla tempistica: mancato rispetto della stessa</p>
	<p>Il Dirigente</p>

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

DELIBERA N 87 DEL 19 LUGLIO 2019 ALL. A

OBIETTIVO STRATEGICO	MODIFICA DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO										
OBIETTIVO OPERATIVO	APPLICAZIONE PASSAGGIO DA PA04 A PASSWEB E CONSEGUENTE GESTIONE										
DIRIGENTE PROPONENTE	Consiglio di Amministrazione										
LOA	N. 8										
TARGET	Garanzia del processo amministrativo per il collocamento a riposo del personale										
INDICATORI	Efficienza	Efficacia	Economicità	Temporale	Qualità	Quantitativo	TOTALE				
	Adeguamento agli obblighi	Compilazione schede PASSWEB	Costi derivanti da eventuali contenziosi	Rispetto della tempistica al 31 dicembre 2019	Accuratezza dei dati	Numero schede aggiornate					
PESO DELL'INDICATORE	35	30	5	10	10	10	100				
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	25	15	5	8	6	4	63				
	Monitoraggio al 4 novembre 2019										
	FINALE	30	5	10	10	8	93				
UNITA' IMPEGNATE	Mignano - Iacomino										
DATA INIZIO E FINE REALIZZAZIONE	1 luglio 31 Dicembre										
BUDGET ASSEGNATO	€ 1.500										

<p>MONITORAGGIO AL 4 NOVEMBRE 2019</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: Partiti da mancanza di programma. Controllo e allineamento dei dati PA04. Formazione con consulente. Difficoltà</p> <p>incontri: Rapporti con INPS per estensioni password</p> <p>Riscontro sui risultati: In attesa dei dati INPS</p> <p>Apporto del personale partecipante:</p> <p>prodotta: Applicativo su piattaforma INPS</p> <p>Valutazione sulla tempistica: Rispettata</p> <p>Considerazioni sull'uso delle risorse finanziarie: Spese 0</p> <p>Documentazione</p>
<p>RELAZIONE FINALE</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: Partiti da mancanza di programma. Controllo e allineamento dei dati PA04. Formazione con consulente. Collegamento con uffici INPS -Messa a regime del sistema</p> <p>Difficoltà incontri: Rapporti con INPS per estensioni password</p> <p>Riscontro sui risultati: In attesa dei dati INPS</p> <p>Apporto del personale partecipante: Determinante per riuscita obiettivo</p> <p>Documentazione prodotta: Applicativo su piattaforma INPS</p> <p>Valutazione sulla tempistica: Rispettata</p> <p>Considerazioni sull'uso delle risorse finanziarie: Spese sostenute</p>
	<p>Il Dirigente</p>

dy

SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

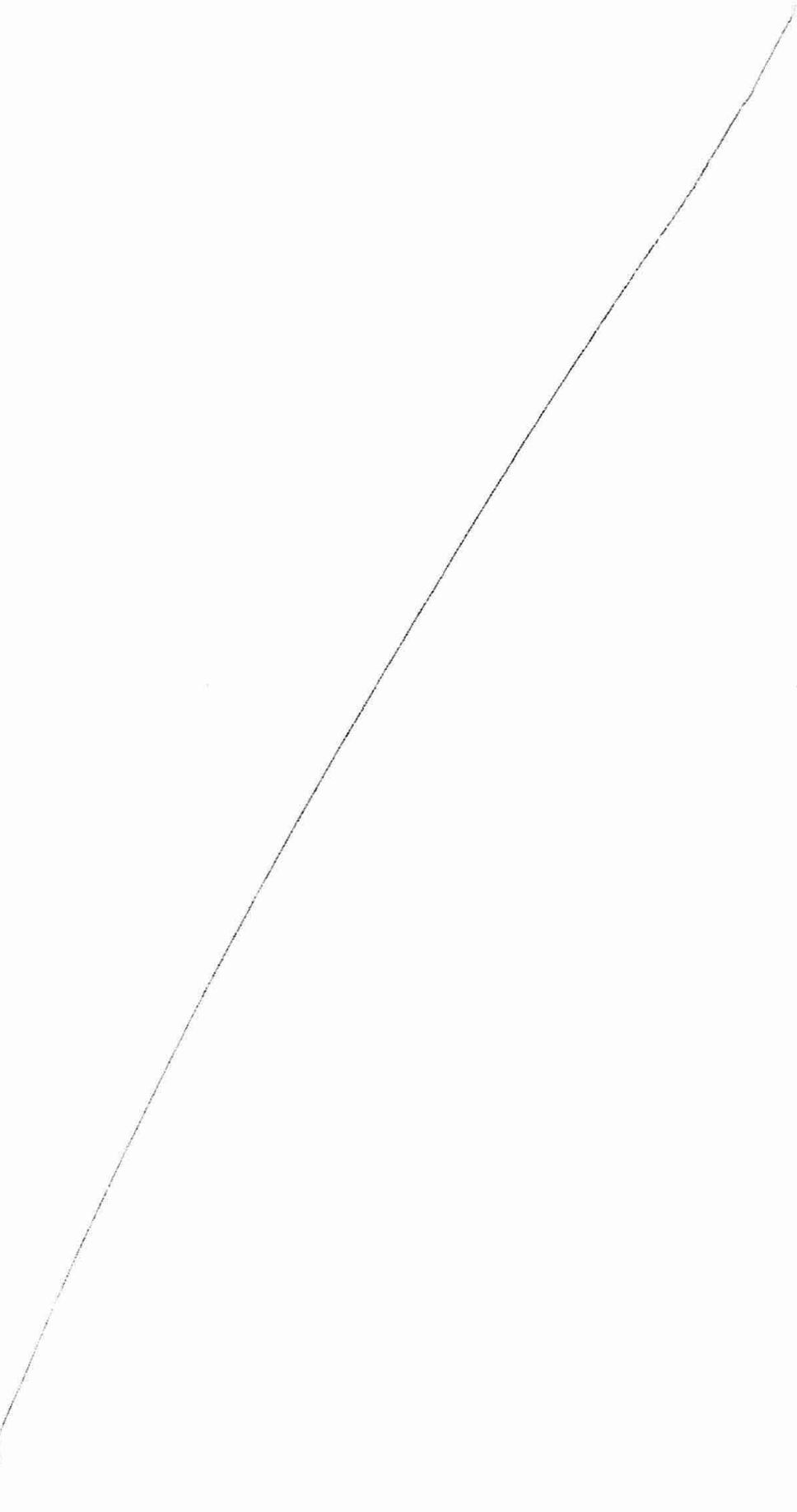
DELIBERA N 87 DEL 19 LUGLIO 2019 ALL. A

OBIETTIVO STRATEGICO	DIVERSA MODALITA' GESTIONALE E DI MANAGEMENT									
OBIETTIVO OPERATIVO	MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE "PARCO S. LAISE"									
DIRIGENTE PROPONENTE	Consiglio di Amministrazione									
LOA	N. 1									
TARGET	Uso razionale delle risorse finanziarie e migliore conservazione degli immobili									
INDICATORI		Efficienza	Efficacia	Economicità	Temporale	Qualità	Quantitativo	TOTALE		
		Rapporto n. sopralluoghi / n. atti	Incremento della redditività	Rapporto spese mantenimento/ costi di gestione	Ore lavorate/ Ore da contratto	Qualità dell'intervento manutentivo	Numero dei provvedimenti			
PESO DELL'INDICATORE		25	25	20	10	10	10	100		
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO		15	15	15	8	6	5	64		
	Monitoraggio al 4 novembre 2019									
	FINALE	22	22	20	10	10	8	92		
UNITA' IMPEGNATE	Buonomo - Donato - Aversano									
DATA INIZIO E FINE REALIZZAZIONE	1 gennaio 31 Dicembre									
BUDGET ASSEGNATO	€ 800.000									

<p>RELAZIONE al 4 novembre 2019</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: incontri: Controllo amministrativo sulle attività cinematografiche. Gestione della sicurezza per gli eventi. Riscontro sui risultati: Bilancio patrimoniale anni 2018-2019. File Numero sopralluoghi alla data: 120 Apporto del personale partecipante: prodotta: Considerazioni sull'uso delle risorse finanziarie:</p>	<p>Difficoltà</p> <p>Documentazione Valutazione sulla tempistica:</p>
<p>RELAZIONE FINALE</p>	<p>Descrizione delle attività svolte: incontri: Controllo amministrativo sulle attività cinematografiche. Gestione della sicurezza per gli eventi. Impossibilità a far fronte a tutte le necessità a causa delle esigue risorse disponibili Riscontro sui risultati: Bilancio patrimoniale anni 2018-2019. File Numero sopralluoghi alla data: 120 - 138 Apporto del personale partecipante: Impegno a tempo pieno Documentazione prodotta: Agli atti dell'Ufficio tecnico e degli uffici amministrativi Valutazione sulla tempistica: Tempi minimi per gli interventi nelle sedi Considerazioni sull'uso delle risorse finanziarie: Si segnala, ulteriormente, l'insufficienza delle risorse a disposizione</p>	<p>Difficoltà</p>
		<p>Il Dirigente</p>

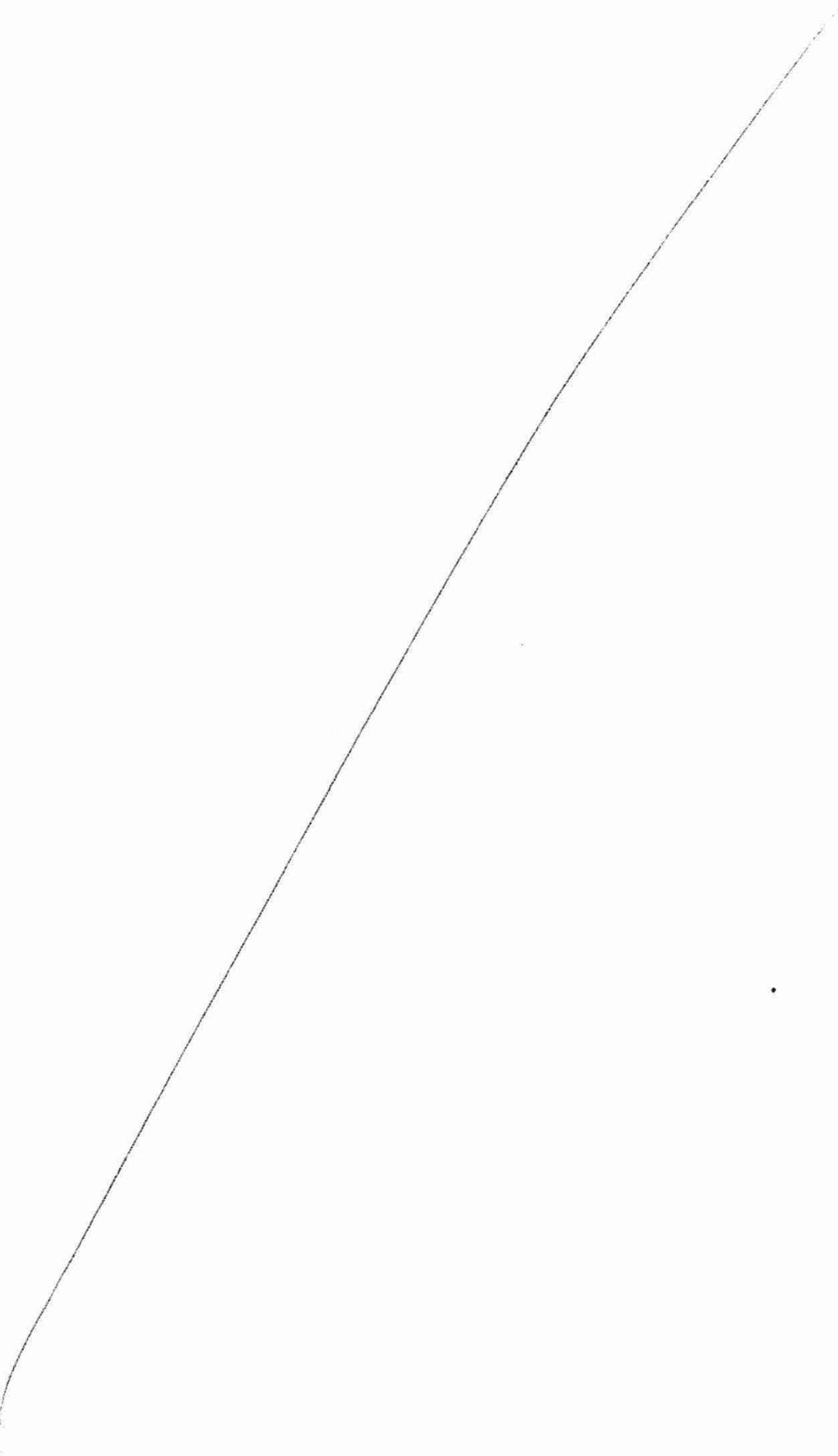
Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Aversano Salvatore ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	8		28	57	93

24



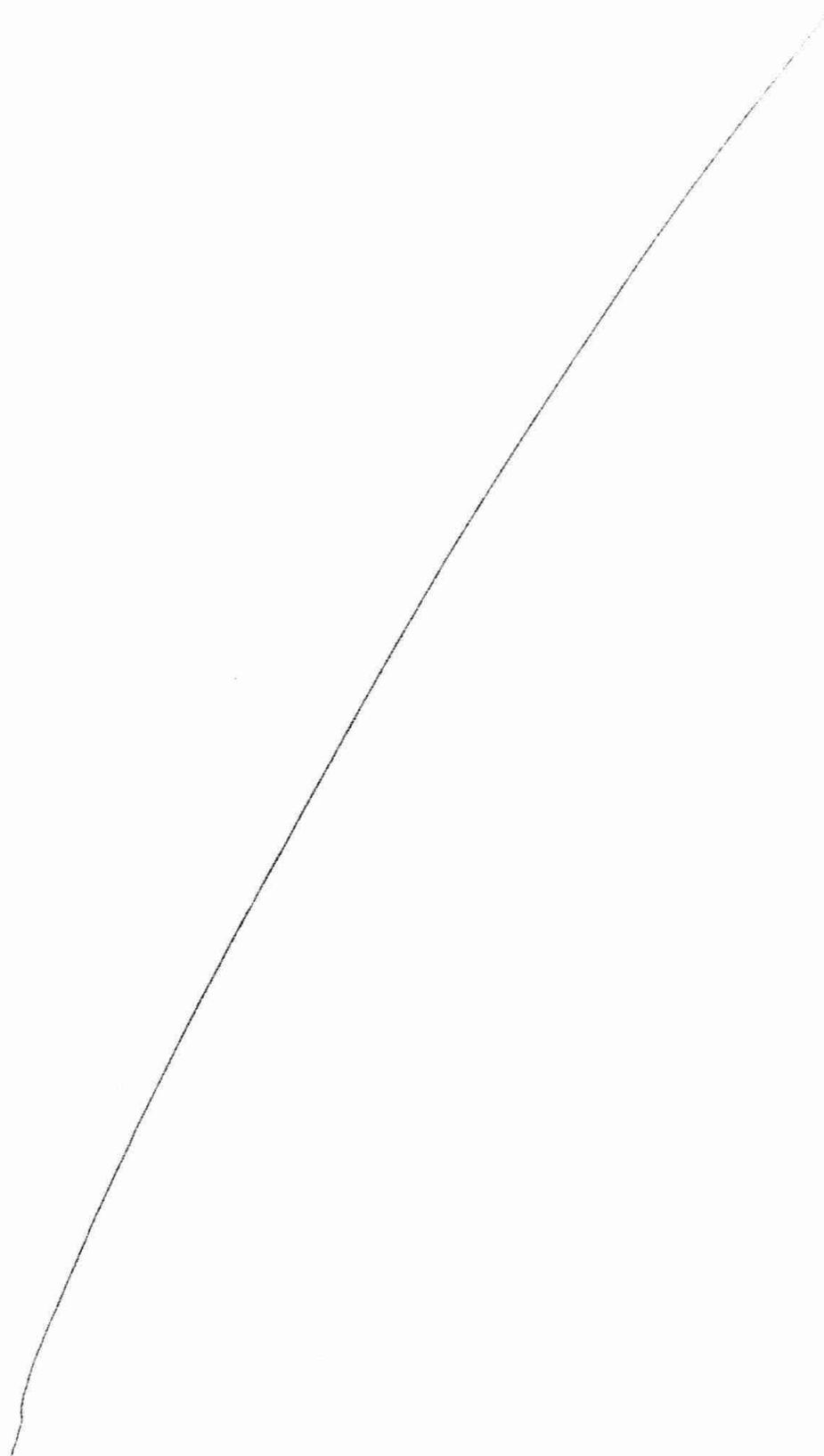
Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Donato M.Rosaria ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	9		27	60	96

R



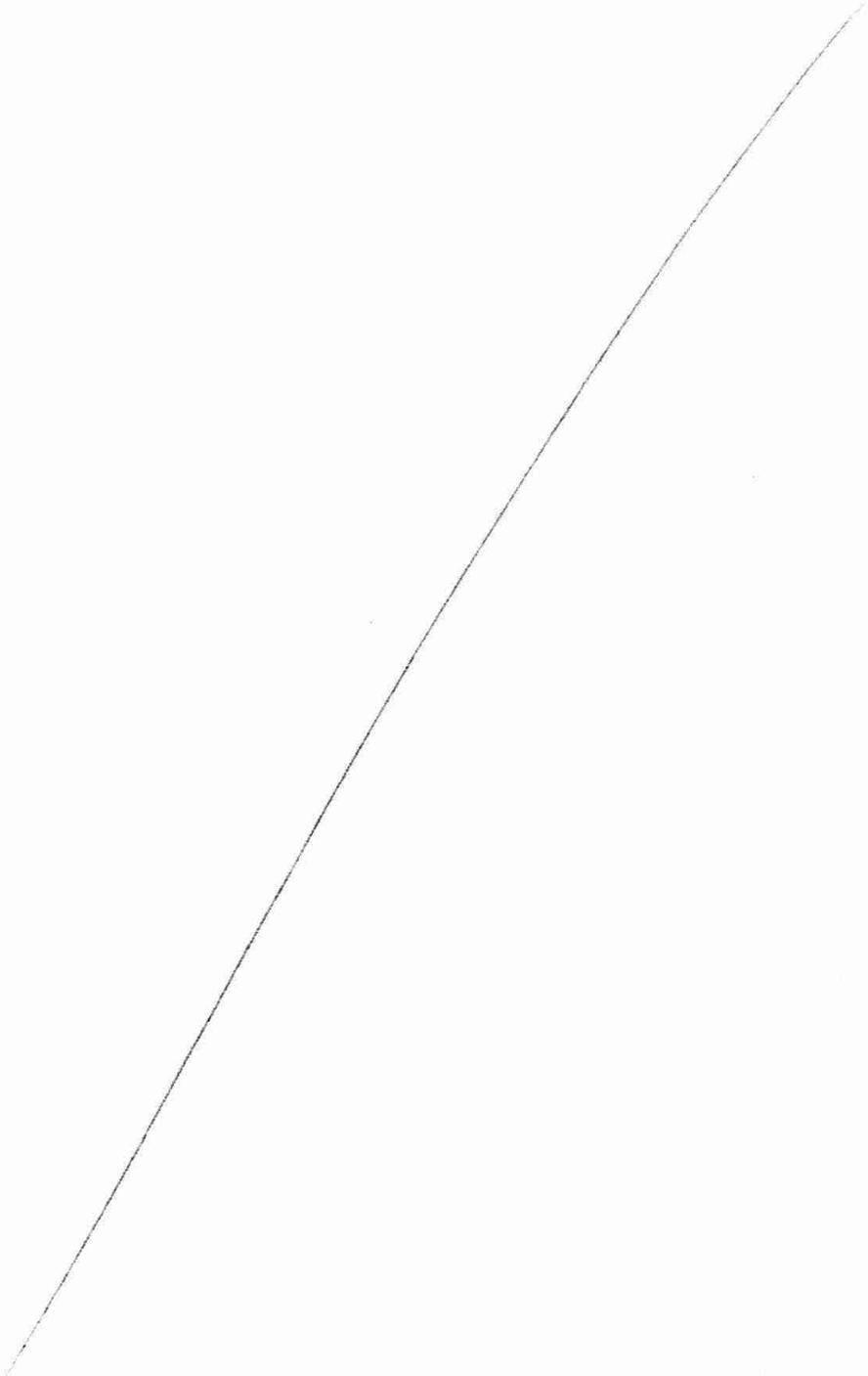
Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Iacomino Francesco ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	8		27	56	91

10



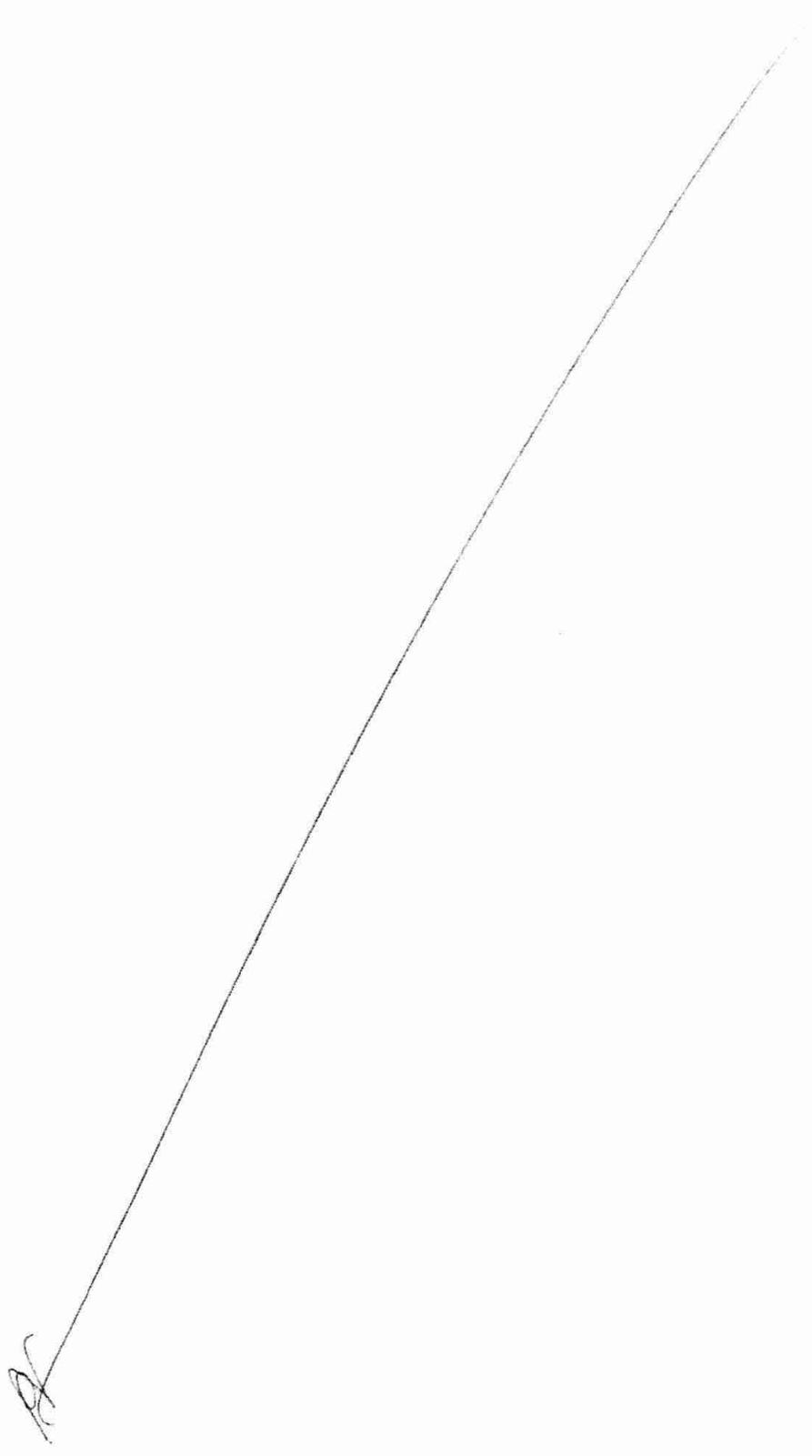
Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Cozzolino Francesco ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	7		26	56	89

22



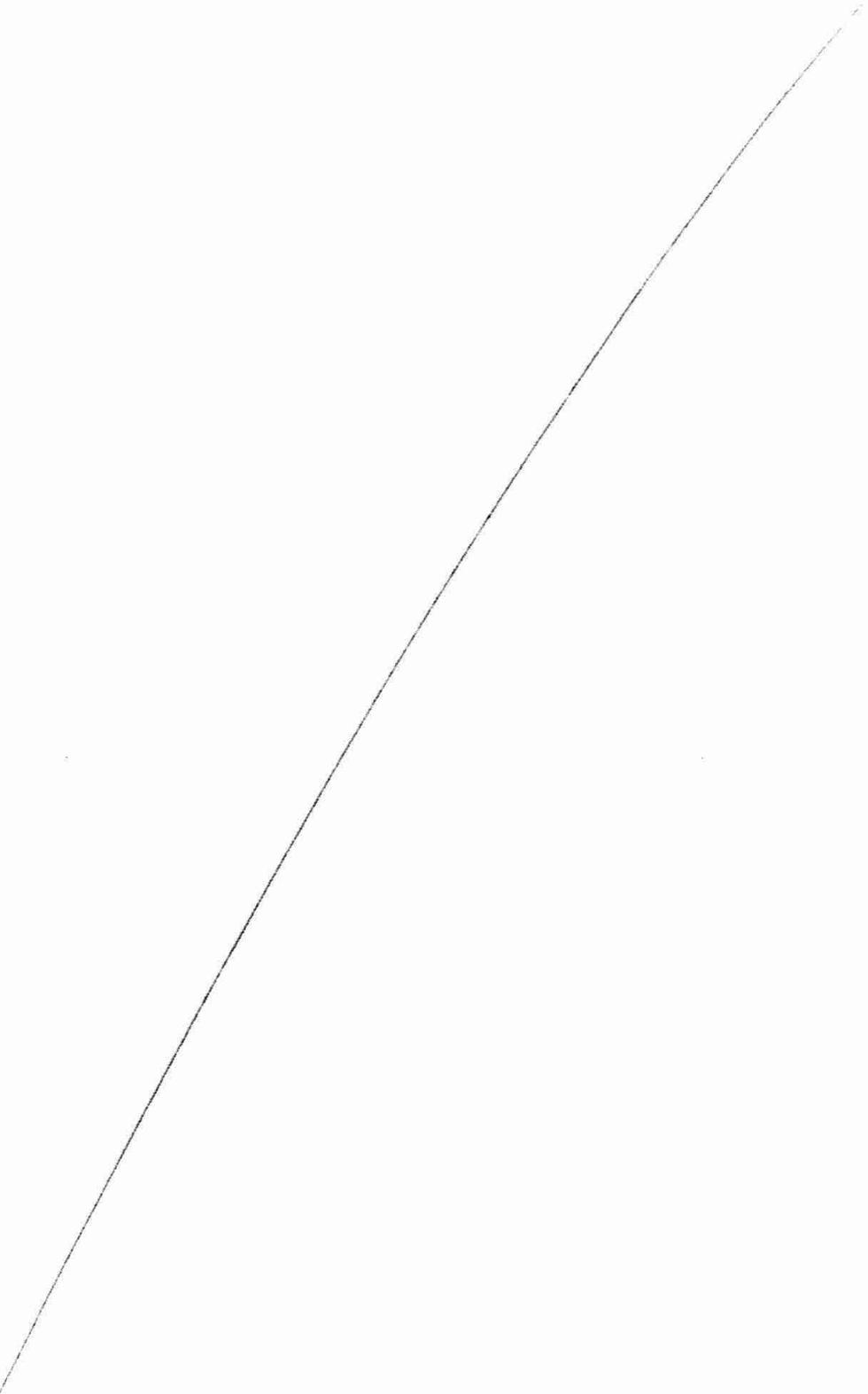
Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza	Comportamento	Prestazioni	TOTALE	
Dipendente: Arnone Salvatore ANNO: 2019	Max p.10	Max p.30	Max p.60	Max 100	
INSUFFICIENTE	1- 5	1 -17	1-35		
SUFFICIENTE	6	18-20	36-41		
DISCRETO	7	21-23	42-47		
BUONO	8	24-26	48-53		
OTTIMO	9	27-29	54-59		
ECCELLENTE	10	30	60		
	9	23	50	82	

AC

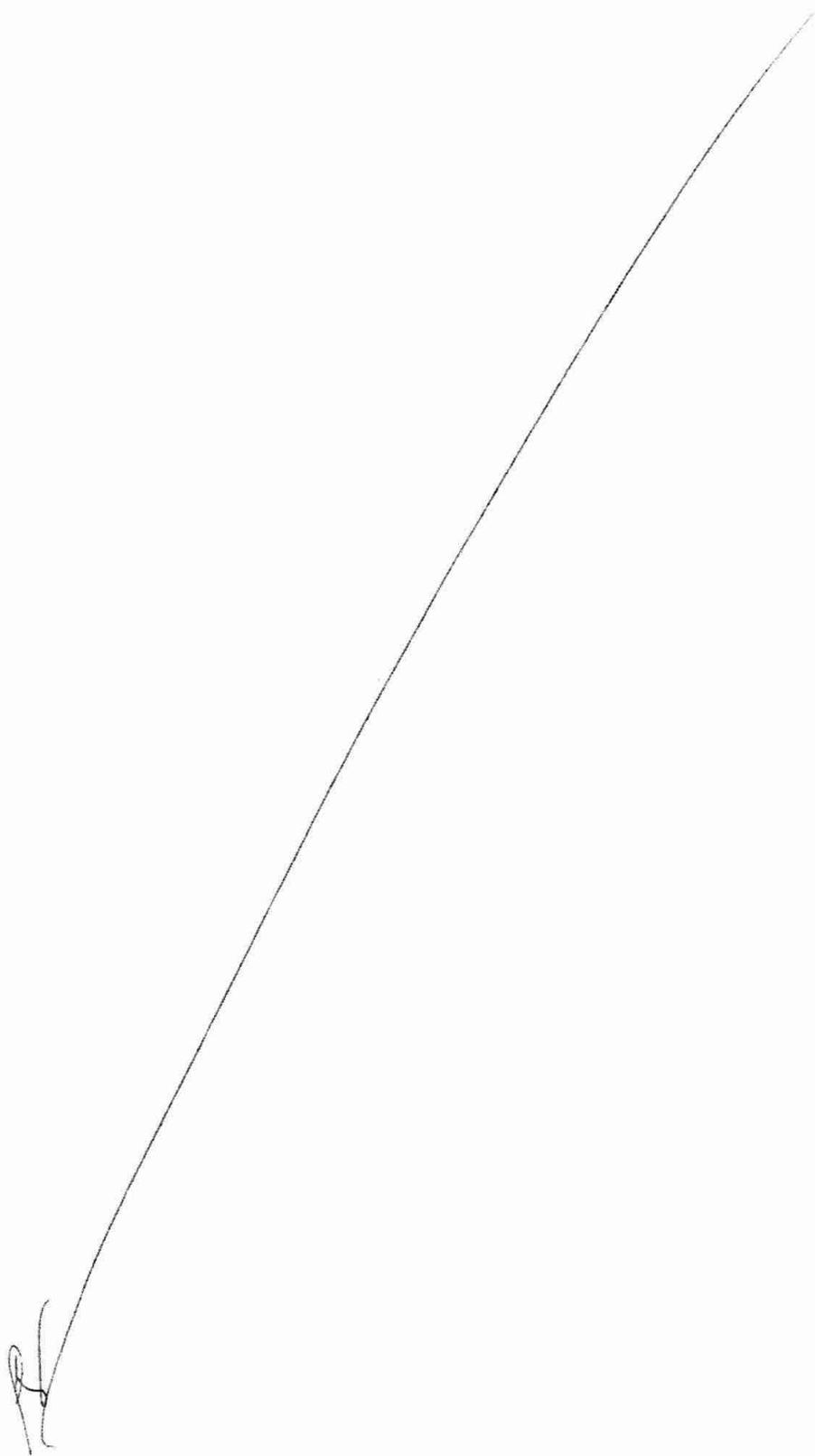


Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente:	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
Buonomo Ennio					
ANNO: 2019					
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	9		29	59	97

12

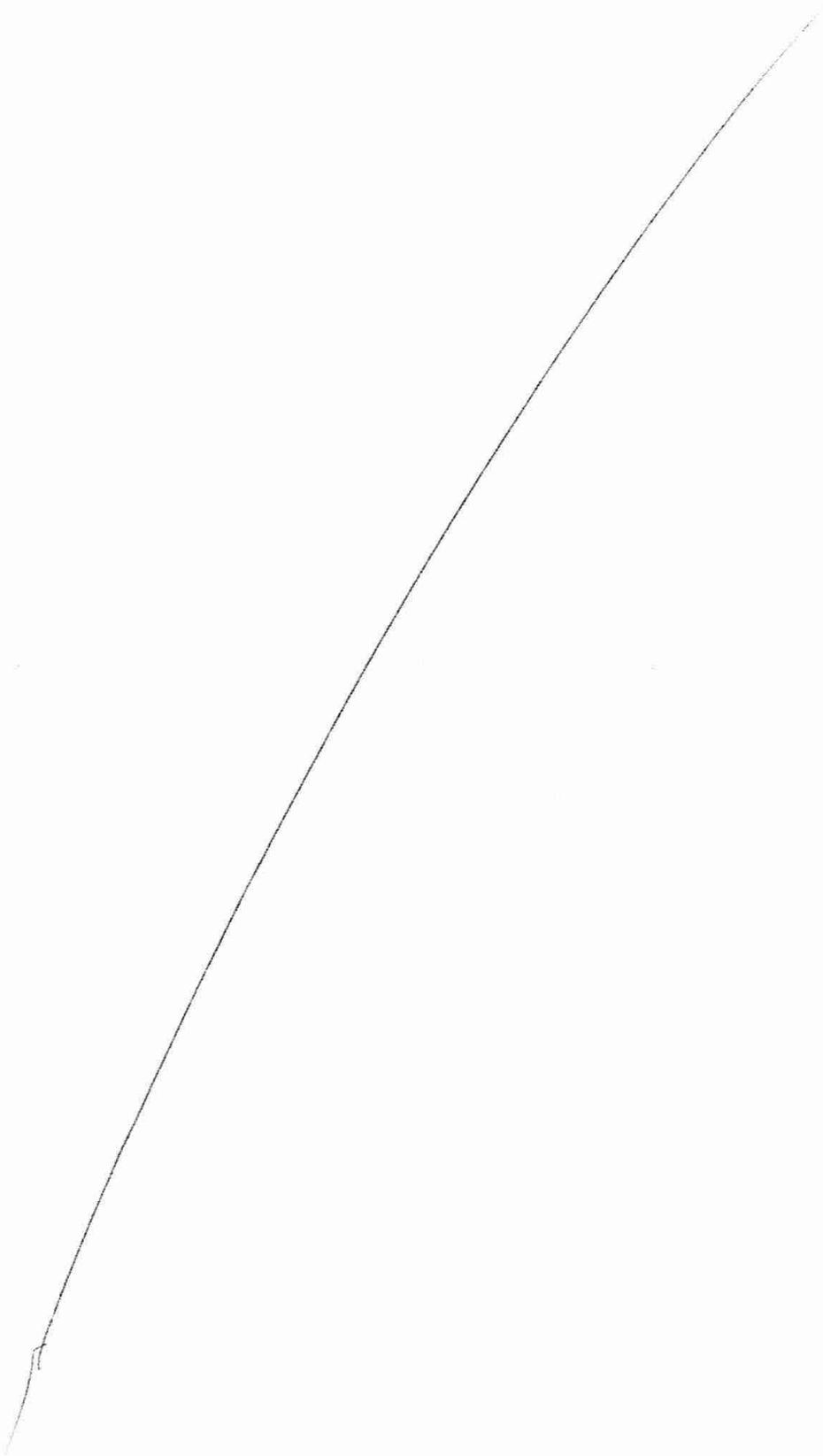


Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Ferrante Concetta ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	9		27	58	94



Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza		Comportamento	Prestazioni	TOTALE
Dipendente: Mignone Daniela ANNO: 2019	Max p.10		Max p.30	Max p.60	Max 100
INSUFFICIENTE	1- 5		1 -17	1-35	
SUFFICIENTE	6		18-20	36-41	
DISCRETO	7		21-23	42-47	
BUONO	8		24-26	48-53	
OTTIMO	9		27-29	54-59	
ECCELLENTE	10		30	60	
	9		28	57	94

2





Performance organizzativa realizzata	SI X	NO			
Obiettivi Operativi realizzati	SI X	NO			
Valutazione	Competenza	Comportamento	Prestazioni	TOTALE	
Dipendente: Mignano Pasqualina ANNO: 2019	Max p.10	Max p.30	Max p.60	Max 100	
INSUFFICIENTE	1- 5	1 -17	1-35		
SUFFICIENTE	6	18-20	36-41		
DISCRETO	7	21-23	42-47		
BUONO	8	24-26	48-53		
OTTIMO	9	27-29	54-59		
ECCELLENTE	10	30	60		
	9	29	54	92	

12

