



COMUNE DI MONTEFORTE CILENTO

(Provincia di Salerno)

Via Orto delle Castagne

Telefono: 0974 996006 – Fax: 0974 996210

C.F.84000750657 - P.I.V.A.00776040651

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Scheda di valutazione

Anno 2013

NOME E COGNOME DEL VALUTATO: **SIG. PASQUALE SANGIOVANNI**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

DATA DI COMPILAZIONE: *Monteforte Cilento 17 Marzo 2014*

L'attività di valutazione dei Responsabili di posizioni organizzative ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato come previsto dal contratto CCNL, ma soprattutto di orientare le prestazioni dei Responsabili dei Servizi verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi, nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza e imparzialità della gestione amministrativa.

Per l'anno 2013, in relazione a quanto sopra riportato, e così come già avvenuto per il decorso anno le prestazioni dei Responsabili dei Servizi verranno valutate in base ai seguenti fattori:

a) Comportamenti e Valutazione delle capacità professionali.

Verranno valutati per ogni Responsabile dei Servizi cinque obiettivi di sviluppo o collegati alle linee strategiche dell'Ente;

b) Raggiungimento degli obiettivi.

Obiettivo della scheda proposta è la rilevazione sia delle capacità professionali e comportamentali e sia della qualità delle prestazioni del personale Responsabile di posizione organizzativa, attraverso la valutazione di comportamenti lavorativi ritenuti essenziali dall'organizzazione di appartenenza per una performance di successo. Le informazioni raccolte sono principalmente finalizzate al miglioramento della competenza professionale dei Responsabili mediante l'attivazione di azioni di supporto e sviluppo delle risorse umane.

La scala di valutazione da adottarsi per l'espressione dei giudizi si riferisce al livello di adeguatezza dei comportamenti oggetto di valutazione in relazione alle esigenze e caratteristiche del ruolo organizzativo occupato.

1) - COMPORTAMENTI E VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI .

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1 – NON ADEGUATO | Mancato soddisfacimento dei requisiti base della posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio.
Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi. In tal caso non è attribuito nessun punto. |
| 2 - APPENA ADEGUATO | Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti della posizione e raggiungere gli obiettivi.
Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. In tal caso non è attribuito nessun punto. |
| 3 - ADEGUATO | Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi della posizione ricoperta.
Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione. Il giudizio comporta l'attribuzione di un punto |
| 4 - PIU' CHE ADEGUATO | Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo. Il giudizio comporta l'attribuzione di due punti. |
| 5 – MOLTO BUONO | Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità.
Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio-ufficio. Il giudizio comporta l'attribuzione di tre punti |

1) - VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI

FATTORI DI VALUTAZIONE

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo lavorativo.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

TOTALE PUNTI ATTRIBUITI **19**

2) - VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

	PARAMETRI	DETTAGLIO PARAMETRI	PUNTEGGI PARZIALI	PUNTEGGIO TOTALE
	VALUTAZIONE DEI RISULTATI	a) Organizzazione e gestione della propria attività, anche dimostrando assiduità, tempestività e precisione nello svolgimento del lavoro	8 punti	
1	Valutazione dei risultati conseguiti previsti da programmi, progetti, ma anche da altre situazioni contingenti	b) Adattamento a situazione straordinarie e tempestività di intervento	7 punti	20 punti
		c) Relazioni e rapporti con l'utenza interna ed esterna	5 punti	
		a) Autonomia nelle decisioni	7 punti	
2	VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI	b) Tempestività di intervento	3 punti	13 punti
		c) Controllo dell'attività e interventi correttivi	3 punti	
		a) Relazione e coordinamento con i colleghi e/o programmazione e organizzazione del personale assegnato	5 punti	
3	VALUTAZIONE DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E PUBBLICHE RELAZIONI	b) gestione risorse/ottimizzazione fattori	3 punti	
		c) organizzazione del lavoro	3 punti	
		d) motivazione, coinvolgimento e responsabilizzazione del personale con miglioramento dell'attività di routine/clima organizzativo	2 punti	13 punti
	TOTALE PUNTI			46
	TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO			65

Il raggiungimento dei punteggi sopra descritti secondo le fasce sottoindicate da titolo alla percentuale dell' indennità di risultato.

FASCIA DI PUNTEGGIO	PERCENTUALE
60 - 65	10%
66 - 68	11%
69 - 72	12%
73 - 75	13%
76 - 78	14%
79 - 80	15%
81 - 82	16%
83 - 84	17%
85 - 86	18%
87 - 88	19%
89 - 90	20%
91 - 92	21%
93 - 94	22%
95 - 96	23%
97 - 98	24%
99 - 100	25%

N. B. Si precisa che la percentuale di attribuzione dell'indennità risulta essere pari alla quota fissa del 10% e pertanto non si tiene conto della tabella sopra riportata

Andamento della valutazione nel tempo

Esprimere un giudizio sulla performance del valutato in rapporto al passato: la performance di quest'anno in rapporto all'anno precedente è stata:

In miglioramento



stabile



in flessione



Eventuali azioni di miglioramento suggerite:

- **Formazione e aggiornamento professionale:**

1) **Tecnica.** Il Responsabile ha dovuto adeguarsi alle continue modifiche ed integrazioni normative soprattutto in materia di contabilità degli enti locali. Ciò è stato assolto garantendo il regolare svolgimento delle funzioni demandate.

2) **Manageriale:** Il responsabile anche per l'anno in corso ha dato dimostrazione di particolare attenzione e partecipazione anche per problematiche non sempre attinenti al proprio settore, ciò in relazione alle carente dotazione organica. Per questo motivo il Responsabile non si è sottratto a compiti non rientrati nella sfera di competenza ed ha assicurato determinate attività amministrative anche di non stretta pertinenza del Servizio da lui diretto.

- **Valutazioni sull'organizzazione dell'Ufficio**

1) **Analisi sul personale:** Non sono presenti altre figure professionali all'interno del Settore

2) **Analisi sulle risorse assegnate:** Le risorse assegnate al Settore sono state regolarmente gestite con linearità.

- **Partecipazione e interdisciplinarietà:**

1) **Collaborazione con gli altri Uffici:** Non sono state rilevate disfunzioni ma occorre, che venga raggiunta una sempre e maggiore coesione con gli altri Settori dell'Ente.