
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Dei Responsabili dei Servizi

ESERCIZIO 2016

**(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)
Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C.**

- dott. Massimo Ciaroni – O.I.V.

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Costa Masnaga a decorrere dall'anno 2013, ha provveduto a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Costa Masnaga, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 112 del 8.11.2012 e n. 36 del 2.5.2013 avente per oggetto l'approvazione del Regolamento Comunale degli uffici e dei servizi, aggiornato con le previsioni di cui alla normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, nel quale è indicato che, sino alla nomina dell'OIV, le relative funzioni sono assolte dal Nucleo di Valutazione;
2. Delibera di Giunta Comunale n. 96 del 21.11.2013 avente ad oggetto l'approvazione del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2013, per le valutazioni del 2014, nel rispetto dei principi sanciti dal DLGS 150/09;
3. Dup anni 2016/2018 – Delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 10.2.2016;
4. Delibera di Giunta Comunale n. 58 del 12.5.2016 e successive modificazioni ed integrazioni di approvazione del Piano delle Risorse finanziarie e Performance anno 2016 ai sensi dell' art. 4 del D.Lgs. n. 139 del 13.12.2012 ed assegnazione degli obiettivi di gestione;
5. Approvazione da parte della Giunta Comunale con atto n. 111 del 18.12.2015 dell' ipotesi di accordo del CID 2015- parte economica e determinazione del responsabile dell' Area Economico finanziaria n. 609 del 23.09.2016 di approvazione del fondo per il salario accessorio;
6. Nomina O.I.V. Decreto del Sindaco n. 4 del 21.5.2015;

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi: . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
. collegamento tra obiettivi e risorse,
. monitoraggio in corso di esercizio,
. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
. utilizzo dei sistemi premianti
. rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso l'Amministrazione comunale di Costa Masnaga da diversi anni; in particolare con l'approvazione del PRO, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai Servizi in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance dei Responsabili dei Servizi, l'O.I.V. intende rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dalla normativa, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (Anac) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- . il contesto esterno di riferimento;
- . lo scenario dell'ente;
- . i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2016 già depositato e approvato;
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2016 del Piano della Performance

INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

Il Comune di Costa Masnaga rappresenta l'intera popolazione del suo territorio e ne cura unitariamente i relativi interessi ispirandosi ai valori e agli obiettivi della Costituzione.

Nell'ambito delle competenze assegnate dalle leggi statali e regionali attiva tutte le funzioni amministrative nei settori organici dei servizi sociali, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, con particolare riguardo al sostegno ed alla valorizzazione delle risorse umane e materiali presenti nel territorio .

Il Comune di Costa Masnaga garantisce i seguenti servizi svolgendo le relative funzioni:

- Segreteria ed assistenza agli Organi Istituzionali.
- Gestione del personale.
- Gestione economica e finanziaria.
- Gestione delle entrate tributarie.
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali.
- Ufficio Tecnico
- Anagrafe, stato civile, elettorale e leva.

- Servizi scolastici (Mensa e trasporti.)
- Biblioteca.
- Attività Culturali.
- Impianti sportivi.
- Viabilità e circolazione stradale.
- Illuminazione pubblica.
- Urbanistica e gestione del territorio.
- Servizi di Protezione civile.
- Tutela ambientale.
- Servizi cimiteriali.
- Attività produttive.
- Servizi Sociali.
- Servizio di Polizia Municipale
- Servizio Smaltimento rifiuti

IL COMUNE IN CIFRE – ESERCIZIO 2016 - CONTO CONSUNTIVO

2.3.4 I RISULTATI RAGGIUNTI -

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2016, (rendiconto di gestione e approvato con atto C.C. n. 5 del 24.3.2017 che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 410.367,81,
- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge,
- La spesa per mutui subisce una riduzione
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio
- Il pareggio di bilancio 2016 è stato rispettato;
- Con atto C.C. n. 31 del 30.7.2016 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l'evidenza di fattispecie negative della gestione;
- il Revisore dei conti con relazione a verbale del 27.2.2017 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2016.

PERSONALE

Il Comune di Costa Masnaga si articola in quattro settori ed all' interno di ciascuno sussiste una figura apicale identificata come Responsabili del Servizio:

☒ Settore AMMINISTRATIVO

☒ Settore ECONOMICO-FINANZIARIO

☒ Settore TECNICO

☒ Settore VIGILANZA

Relativamente al Settore Vigilanza le funzioni di Responsabile sono svolte dal Sindaco ai sensi dell' art. 53, comma 23, legge n. 388 del 2000 , come modificato dall'articolo 29, comma 4, legge n. 448 del 2001.

L' attività svolta in ogni settore è analizzata nelle schede allegate in cui, inoltre, vengono individuati, per ogni settore, i dipendenti assegnati .

Relativamente al personale si distinguono i dipendenti in servizio nell'anno 2016 in base alla categoria

PERSONALE CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	IN SERVIZIO	TEMPO PIENO	PART -TIME
CAT. D	6	5	3	2
CAT. C	11	8	7	1
CAT. B	6	3	1	2
CAT. A	2	1	1	
TOTALE	25	17	12	5

4.1 Analisi del contesto esterno

Il territorio del Comune, si estende per **kmq. 5,62**.

Il territorio del Comune è costituito dalle seguenti 4 **frazioni** storicamente riconosciute: Brenno della Torre, Camisasca, Costa e Centemero.

I cittadini residenti al 31.12.2016, come da sono **4.861**

3.. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PRO (Piano Risorse e Obiettivi) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Costa Masnaga. La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, anche ante-regolamento della performance -comunque adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 58/2016, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016/2018, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 2/2016, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2016/2018, approvato con lo stesso atto C.C. n. 29 in data 29.4.2016 e delinea gli obiettivi operativi articolati per missioni e programmi

b) Piano Risorse e Obiettivi (PRO) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascuna missione e programma contenuti nel DUP medesimo.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, ad ogni Responsabile di Settore sono stati assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le

competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell' area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l' Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con proprio atto n. 96 del 21.11.2013 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

L'Amministrazione, ai sensi del regolamento degli Uffici e dei Servizi, si avvale dell'O.I.V. nominato con atto del Sindaco n. 4 del 21.5.2015. In accordo con lo stesso si è stabilito di procedere al sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le direttive legate alla performance e dunque al merito; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale del Comune: www.comune.costamasnaga.lc.it. Il sistema di valutazione è stato adottato per la prima volta nell'anno 2014 per la verifica delle prestazioni rese nel corso dell'anno 2013 e successivamente dall'anno 2014 la valutazione è stata effettuata dall'O.I.V..

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori.

RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2016 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Nel piano delle risorse e degli obiettivi di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 12.5.2016 erano stati assegnati ai vari servizi gli obiettivi di cui agli allegati.

Nell'attribuzione del punteggio previsto dal sistema della performance e relativa metodologia di misurazione i responsabili dei servizi hanno tenuto conto del conseguimento o meno degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente, evidenziando, che lo stesso scaturisce dagli indicatori di valutazione previsti, in rapporto alla partecipazione individuale alla realizzazione della performance.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 3.3.2017 è stata approvata la rendicontazione finale contenente gli obiettivi conseguiti durante l'anno 2016.

Tale rendicontazione finale è allegata alla relazione dei responsabili dei servizi sulla valutazione della performance del personale assegnato.

SETTORE
AMMINISTRATIVO

RISULTATI CONSEGUITI DAL SERVIZIO AMMINISTRATIVO - ANNO 2016

Il Responsabile del Servizio Amministrativo per l'anno 2016, ha valutato il personale assegnato verificando, nel sistema individuale di valutazione il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio.

In relazione a quanto sopra, visto il risultato della valutazione individuale del personale assegnato al Servizio Amministrativo, il Responsabile del Servizio ha raggiunto:

- 1. in base al sistema individuale di valutazione, la fascia corrispondente al 100% della retribuzione di risultato;
- 2. il 100% degli obiettivi assegnati al Servizio.

SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO

RISULTATI CONSEGUITI DAL SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO - ANNO 2016

Il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario per l'anno 2016 ha valutato il personale assegnato verificando, nel sistema individuale il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio.

In relazione a quanto sopra, visto il risultato della valutazione individuale e il raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi e trasversali del Servizio Economico finanziario, il Responsabile del Servizio ha raggiunto:

- 1. in base al sistema individuale di valutazione, la fascia corrispondente al 100% della retribuzione di risultato;
- 2. il 100% degli obiettivi assegnati al Servizio.

SETTORE
TECNICO

RISULTATI CONSEGUITI DAL SERVIZIO TECNICO - ANNO 2016

Il Responsabile del Servizio Tecnico per l'anno 2016, ha valutato il personale assegnato verificando, nel sistema individuale di valutazione il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio.

In relazione a quanto sopra, visto il risultato della valutazione individuale del personale assegnato al Servizio Tecnico, il Responsabile del Servizio ha raggiunto:

- 1. in base al sistema individuale di valutazione, la fascia corrispondente al 100% della retribuzione di risultato;
- 2. il 100% degli obiettivi assegnati al Servizio.

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

ANNO 2016
Da agosto a dicembre 2016
Titolari di Posizioni organizzative:
COLTURI ISABELLA

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

1. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none">Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	1
<ul style="list-style-type: none">Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	2
<ul style="list-style-type: none">Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	3
<ul style="list-style-type: none">Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	4 X2 8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none">Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	1
<ul style="list-style-type: none">E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	2

<ul style="list-style-type: none"> • E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	4 X2 8
3. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	4 X2 8
4. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obbiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	4 X3 12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale 	4

<p>integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.</p>	<p>X3 12</p>
<p>6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	<p>1</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	<p>2</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	<p>3</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	<p>4 X3 2</p>
<ul style="list-style-type: none"> • TOTALE PUNTEGGIO 	<p>60</p>

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

**ANNO 2016
DA AGOSTO A DICEMBRE
Titolari di Posizioni organizzative:
LOREFICE COSTANZA**

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4 X 2 8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e , di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di 	3

approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	<p style="text-align: center;">4 X 2 8</p>
9. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	<p style="text-align: center;">4 X 2 8</p>
10. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	<p style="text-align: center;">4 X 3 12</p>
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i 	<p style="text-align: center;">4 X 3</p>

risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4 X3 12
<ul style="list-style-type: none"> • TOTALE PUNTEGGIO 	60

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

ANNO 2016
DA AGOSTO AI 18 SETTEMBRE
Titolari di Posizioni organizzative:
TAVOLA ENRICA

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. moltiplicazione	di	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2		8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2		8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2		8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3		12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3		12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3		12
	TOTALE			Max Punti 60

VALUTAZIONE:

13. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4 X2 8
14. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e , di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di 	3

approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	<p>4 X2 8</p>
15. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	<p>4 X2 8</p>
16. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	<p>4 X3 12</p>
17. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i 	<p>4 X3</p>

risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	12
<ul style="list-style-type: none"> • Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4 X3 12
<ul style="list-style-type: none"> • TOTALE PUNTEGGIO 	60

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

ANNO 2016 – DA GENNAIO AD AGOSTO

Titolari di Posizioni organizzative:

COLTURI ISABELLA

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

18. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4 X2 8
19. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi 	3

essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	<p>4 X2 8</p>
20. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	<p>4 X2 8</p>
21. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	<p>4 X3 12</p>
22. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei 	<p>4 X3 12</p>

collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	
23.Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> • Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4 X3 12
<ul style="list-style-type: none"> • TOTALE PUNTEGGIO 	60

Firmato dott.ssa Marisa Vitone

INDICATORI DI VALUTAZIONE:

ANNO 2016 DA GENNAIO AD AGOSTO
Titolari di Posizioni organizzative:
LOREFICE COSTANZA

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
1. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
2. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
6. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Max Punti 60

VALUTAZIONE:

24. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.	
<ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale. 	4 X2 8
25. Orientamento alla soluzione dei problemi.	
<ul style="list-style-type: none"> Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca. 	1
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali. 	2
<ul style="list-style-type: none"> E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi 	3

essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme. 	<p>4 X2 8</p>
26. Grado di autonomia e di responsabilità.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate. 	<p>4 X2 8</p>
27. Orientamento ai risultati.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti nell'anno. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi, di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti. 	<p>4 X3 12</p>
28. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti. 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei 	<p>4 X3 12</p>

collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	
29. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.	
<ul style="list-style-type: none"> Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze. 	4 X3 12
<ul style="list-style-type: none"> TOTALE PUNTEGGIO 	60

Firmato dott.ssa Marisa Vitone