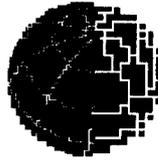


Via di Vigna Murata, 605  
00143 ROMA - Italia  
Tel.: (39)-06-518601  
Telefax: (39)-06-5041181  
email: info@ingv.it



**Istituto Nazionale di  
Geofisica e Vulcanologia**

**Istituto Nazionale di Geofisica  
e Vulcanologia  
AOO INGV**

**Protocollo Generale - U**

N. 0014035

del 07/08/2014



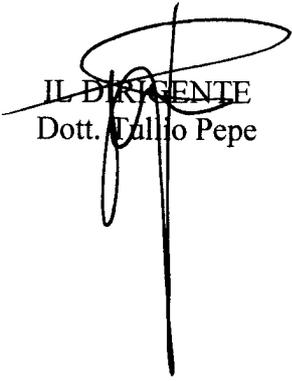
Al Direttore Generale  
Dott. Massimo Ghilardi

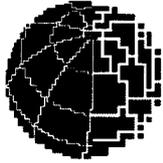
Ufficio Emolumenti

Oggetto: Pubblicità atti

Si trasmette copia dell'allegato decreto con richiesta di procedere alle prescritte notifiche.

D.P. n. 257 del 06/08/2014 – Approvazione scheda di valutazione del Direttore Generale e attribuzione retribuzione di risultato anno 2013

  
IL DIRIGENTE  
Dott. Tullio Pepe



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Decreto n. 257

Oggetto: Approvazione scheda di valutazione del Direttore Generale e attribuzione retribuzione di risultato anno 2013.

## IL PRESIDENTE

- Visto il Decreto legislativo 30 marzo 2009, n. 150 e in particolare le norme ivi contenute concernenti l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione;
- visto il Decreto del Direttore Generale n. 280 del 16/09/2013, successivamente annullato e sostituito dal Decreto del Direttore Generale n. 307 del 04/10/2013, concernente l'approvazione dei criteri di valutazione della Dirigenza, unitamente alla relativa scheda di valutazione - tipo, in relazione agli obiettivi specifici assegnati;
- visto, altresì, il proprio Decreto n. 14 del 14/01/2014, concernente la ricognizione degli obiettivi specifici assegnati al Direttore Generale nell'anno 2013;
- visto il contratto di lavoro del Direttore Generale;
- visto il verbale della seduta del Consiglio di Amministrazione del 04/07/2014 approvato in data 05/08/2014, durante la quale il Consiglio ha concordato circa l'attribuzione della retribuzione di risultato al Direttore Generale dell'INGV per l'anno 2013;
- visto il capitolo 1.1.03.01 del Bilancio di previsione sul quale esiste la necessaria disponibilità,

## DECRETA

E' approvata l'allegata scheda di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2013.

Viene attribuita, pertanto, la retribuzione di risultato per l'anno 2013 al Direttore Generale nella misura a fianco indicata:

Dott. Massimo GHILARDI      93,3% della retribuzione massima prevista  
(93,3% di € 17.591,30 = € 16.412,68).

Roma, 06/08/2014

Stefano GRESTA  


**INGV**

## **Valutazione dei risultati e delle prestazioni**

Anno di riferimento 2013

Nome e Cognome Massimo GHILARDI

Qualifica Direttore Generale

Sezione di Appartenenza Amministrazione Centrale

### **AREA A: COMPORAMENTI**

#### **A.1 INTEGRAZIONI E RELAZIONI INTERSETTORIALI**

1) Presenza alle riunioni tra Sezioni e Interistituzionali

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Assidua       | punti 10 |
| b. Elevata       | punti 8  |
| c. Significativa | punti 6  |
| d. Modesta       | punti 4  |
| e. Scarsa        | punti 0  |

8

2) Puntualità alle riunioni

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Elevata       | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8  |
| c. Modesta       | punti 6  |
| d. Scarsa        | punti 4  |
| e. Nulla         | punti 0  |

10

3) Collaborazione istituzionale documentata oltre l'orario di lavoro

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Elevata       | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8  |
| c. Modesta       | punti 6  |
| d. Scarsa        | punti 4  |
| e. Nulla         | punti 0  |

10

#### **A.2 ORIENTAMENTO VERSO L'ESTERNO E PROMOZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO**

4) Numero di reclami e contenziosi pervenuti all'amministrazione in contraddittorio con il Dirigente

- |                |          |
|----------------|----------|
| a. 1 o nessuno | punti 10 |
| b. 2           | punti 8  |
| c. 3           | punti 6  |
| d. 4           | punti 4  |
| e. Più di 4    | punti 0  |

8

### A.3 MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI

- 5) Numero di suggerimenti ed obiettivi gestionali proposti dai collaboratori
- |                  |          |  |
|------------------|----------|--|
| a. 4 o superiori | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">10</div> |
| b. 3             | punti 8  |  |
| c. 2             | punti 6  |  |
| d. 1             | punti 4  |  |
| e. Nessuno       | punti 0  |  |

- 6) Partecipazioni a riunioni sindacali
- |                  |          |   |
|------------------|----------|---|
| a. Assidua       | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">6</div> |
| b. Elevata       | punti 8  |   |
| c. Significativa | punti 6  |   |
| d. Modesta       | punti 4  |   |
| e. Scarsa        | punti 0  |   |

### A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

- 7) Numero di valutazioni documentate
- |                                 |          |   |
|---------------------------------|----------|---|
| a. Per tutti i dipendenti       | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">8</div> |
| b. Per quasi tutti i dipendenti | punti 8  |   |
| c. Per molti dipendenti         | punti 6  |   |
| d. Per alcuni dipendenti        | punti 4  |   |
| e. Nessuna valutazione          | punti 0  |   |

- 8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti
- |                  |          |  |
|------------------|----------|--|
| a. Oltre 5       | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">10</div> |
| b. Da 4 a 5      | punti 8  |  |
| c. Da 3 a 4      | punti 6  |  |
| d. Inferiori a 3 | punti 4  |  |
| e. Nessuno       | punti 0  |  |

- 9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio
- |                  |          |  |
|------------------|----------|--|
| a. Nessuno       | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">10</div> |
| b. 1             | punti 8  |  |
| c. 2             | punti 6  |  |
| d. 3             | punti 4  |  |
| e. Superiore a 3 | punti 0  |  |

- 10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative
- |                  |          |   |
|------------------|----------|---|
| a. Sempre        | punti 10 | <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">8</div> |
| b. Spesso        | punti 8  |   |
| c. Qualche volta | punti 6  |   |
| d. Raramente     | punti 4  |   |
| e. Mai           | punti 0  |   |

11) Dimostra capacità di *problem solving* e *problem setting*

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

8

12) Dimostra capacità di prefigurare processi decisionali

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

8

13) Dimostra capacità di testimoniare e veicolare valori professionali e/o lavorativi

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

8

14) Dimostra capacità di facilitare cooperazione

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

6

15) Dimostra capacità di sviluppo di leadership circolante, valorizzando i contributi individuali

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

8

16) Dimostra capacità di valorizzare conoscenze tacite ed *expertice*

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sempre        | punti 10 |
| b. Spesso        | punti 8  |
| c. Qualche volta | punti 6  |
| d. Raramente     | punti 4  |
| e. Mai           | punti 0  |

8

17) Dimostra capacità di facilitare sviluppi di carriera e/o professionali dei propri collaboratori

- a. Sempre punti 10
- b. Spesso punti 8
- c. Qualche volta punti 6
- d. Raramente punti 4
- e. Mai punti 0

8
---

18) Dimostra capacità di sviluppare processi di delega e di autonomia prestazionale

- a. Sempre punti 10
- b. Spesso punti 8
- c. Qualche volta punti 6
- d. Raramente punti 4
- e. Mai punti 0

6
---

19) Dimostra capacità di comprendere e valorizzare il contributo delle tecnologie di lavoro

- a. Sempre punti 10
- b. Spesso punti 8
- c. Qualche volta punti 6
- d. Raramente punti 4
- e. Mai punti 0

8
---

20) Dimostra capacità di intuire le potenzialità delle tecnologie in riferimento alla qualità e all'efficacia della prestazione organizzativa

- a. Sempre punti 10
- b. Spesso punti 8
- c. Qualche volta punti 6
- d. Raramente punti 4
- e. Mai punti 0

8
---

### AREA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTI	MOTIVAZIONI
<b>A.1 Integrazioni e relazioni intersettoriali</b>	0,5	0 - 4 - 6 - 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine di realizzare progetti o risolvere problemi, anche in relazione alla gestione delle crisi, emergenze, ecc.		9.33	4.66	

<b>A.2 Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio</b>	0,2	0 - 4 - 6 - 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione		8	1.6	
<b>A.3 Motivazione dei collaboratori</b>	0,2	0 - 4 - 6 - 8 - 10		
Intesa come capacità dimostrata nel promuovere, stimolare e valorizzare la motivazione dei collaboratori favorendo un clima organizzativo positivo mediante una equilibrata individuazione e ripartizione dei carichi di lavoro		8	1.6	
<b>A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori</b>	0,1	0 - 4 - 6 - 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di utilizzare lo strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori attraverso la gestione degli strumenti previsti del CCNL		8	0.8	
<b>Totale punteggio Area Valutazione dei comportamenti</b>			<b>8.66</b>	

## AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

### AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
Applicazione decreto legge relativo alla <i>Spending Review</i>	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20

Soluzione a livello normativo questione inadeguatezza dotazione organica	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
Avvio riorganizzazione uffici	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	18
			Punteggio medio	19.33

## VALUTAZIONE FINALE INDENNITÀ DI RISULTATO

Punteggio

DA 26 A 30 PUNTI  
 DA 23 A 25 PUNTI  
 DA 20 A 22 PUNTI  
 DA 17 A 19 PUNTI  
 DA 14 A 16 PUNTI  
 SOTTO I 14 PUNTI

81 - 100% Indennità di risultato  
 61 - 80% Indennità di risultato  
 41 - 60% Indennità di risultato  
 21 - 40% Indennità di risultato  
 11 - 20% Indennità di risultato  
 0 - 10% Indennità di risultato

## AREA VALUTAZIONE GLOBALE FINALE

**AREA A**

**Punti 8.66**

**AREA B**

**Punti 19.33**

## VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

**Punteggio finale**

**Punti 27.99**

Roma, 03/07/2014

Il valutatore (Prof. Stefano GRESTA)

