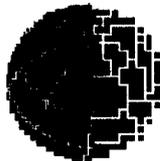


Via di Vigna Murata, 605
00143 ROMA - Italia
Tel.: (39)-06-518601
Telefax: (39)-06-5041181
email: info@ingv.it



Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

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

Protocollo Generale - U
N. 0014077
del 07/08/2014



Dott. Tullio PEPE
Dott. Giovanni TORRE
Dott. Giuseppe PATRIZI

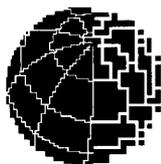
Ufficio Emolumenti

Oggetto: Pubblicità atti

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

D.D. n. 258 del 07/08/2014 – Approvazione schede di valutazione dei Dirigenti di II fascia dell'INGV e attribuzione retribuzione di risultato anno 2013

IL DIRIGENTE
Dott. Tullio Pepe



Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Decreto n. 258

Oggetto: Approvazione schede di valutazione dei Dirigenti di II fascia dell'INGV e attribuzione indennità di risultato anno 2013.

IL DIRETTORE GENERALE

- 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 proprio Decreto n. 280 del 16/9/2013, successivamente annullato e sostituito dal proprio Decreto n. 307 del 4/10/2013, concernente l'approvazione dei criteri di valutazione della Dirigenza, unitamente alla relativa scheda di valutazione - tipo, in relazione agli obiettivi specifici assegnati;
- visto il Decreto del Presidente n. 14 del 14/1/2014, concernente la ricognizione degli obiettivi specifici assegnati alla Dirigenza nell'anno 2013;
- visti gli accordi sindacali vigenti in materia di trattamento accessorio della Dirigenza;
- viste le relazioni prodotte dai Dirigenti di II fascia dell'INGV circa le attività svolte nel corso dell'anno 2013;
- visto il capitolo 1.1.02.02 del Bilancio di previsione sui quali esiste la necessaria disponibilità,

DECRETA

Sono approvate le allegate schede di valutazione e dei Dirigenti di II Fascia dell'INGV per l'anno 2013.

Viene attribuita, pertanto, la retribuzione di risultato per l'anno 2013 ai seguenti Dirigenti nelle misure a fianco indicate:

Dott. Tullio PEPE	93,33% della retribuzione massima prevista (93,33% di € 13.717,75 = € 12.802,77);
Dott. Giovanni TORRE	93,33% della retribuzione massima prevista (93,33% di € 12.632,95 = 11.790,33).
Dott. Giuseppe PATRIZI	93,33% della retribuzione massima prevista (93,33% di € 3.429,45 = € 3.200,70).

Roma, 7/8/2014

Dott. Massimo GHILARDI

INGV

Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Anno di riferimento 2013

Nome e Cognome Tullio PEPE

Qualifica Dirigente di II fascia

Sezione di Appartenenza Amministrazione Centrale

AREA A: COMPORTAMENTI

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 |

8

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 |

8

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
- b. 3 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 1 punti 4
- e. Nessuno punti 0

8

6) Partecipazioni a riunioni sindacali

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

8

A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

7) Numero di valutazioni documentate

- a. Per tutti i dipendenti punti 10
- 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

8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti

- a. Oltre 5 punti 10
- b. Da 4 a 5 punti 8
- c. Da 3 a 4 punti 6
- d. Inferiori a 3 punti 4
- e. Nessuno punti 0

10

9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio

- a. Nessuno punti 10
- b. 1 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 3 punti 4
- e. Superiore a 3 punti 0

10

10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative

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

8

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 |
|-----------|----------|

8

emergenze, ecc.				
A.2 Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio	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	1,60	
A.3 Motivazione dei collaboratori	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	1,60	
A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori	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	0,80	
Totale punteggio Area Valutazione dei comportamenti			8	

AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
Predisposizione Piano anti corruzione	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
Predisposizione piano copertura finanziaria contratti di lavoro in scadenza al 31/12/2013	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
			Punteggio medio	20

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

AREA B

Punti 20

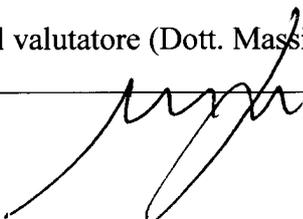
VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

Punteggio finale

Punti 28

Roma, 7/8/2014

Il valutatore (Dott. Massimo GHILARDI)



INGV

Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Anno di riferimento 2013

Nome e Cognome Giovanni TORRE

Qualifica Dirigente di II fascia

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 |

8

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 |

8

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
- b. 3 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 1 punti 4
- e. Nessuno punti 0

8

6) Partecipazioni a riunioni sindacali

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

8

A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

7) Numero di valutazioni documentate

- a. Per tutti i dipendenti punti 10
- 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

8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti

- a. Oltre 5 punti 10
- b. Da 4 a 5 punti 8
- c. Da 3 a 4 punti 6
- d. Inferiori a 3 punti 4
- e. Nessuno punti 0

10

9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio

- a. Nessuno punti 10
- b. 1 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 3 punti 4
- e. Superiore a 3 punti 0

10

10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative

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

8

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 *expertise*

- | | |
|------------------|----------|
| 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 |
|-----------|----------|

8

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

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
A.1 Integrazioni e relazioni intersettoriali	0,5	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.		8	4	

A.2 Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio	0,2	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	1,60	
A.3 Motivazione dei collaboratori	0,2	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	1,60	
A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori	0,1	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	0,80	
Totale punteggio Area Valutazione dei comportamenti			8	

AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
Implementazione pacchetto gestionale protocollo informatico	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
Definizione disciplinare orario di servizio	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
			Punteggio medio	20

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

AREA B

Punti 20

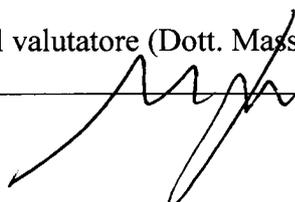
VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

Punteggio finale

Punti 28

Roma, 7/8/2014

Il valutatore (Dott. Massimo GHILARDI)



INGV

Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Anno di riferimento 2013

Nome e Cognome Giuseppe PATRIZI
Qualifica Dirigente
Sezione di Appartenenza Osservatorio Vesuviano

AREA A: COMPORTAMENTI

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 |

8

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 |

8

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
- b. 3 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 1 punti 4
- e. Nessuno punti 0

8

6) Partecipazioni a riunioni sindacali

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

8

A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

7) Numero di valutazioni documentate

- a. Per tutti i dipendenti punti 10
- 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

8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti

- a. Oltre 5 punti 10
- b. Da 4 a 5 punti 8
- c. Da 3 a 4 punti 6
- d. Inferiori a 3 punti 4
- e. Nessuno punti 0

10

9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio

- a. Nessuno punti 10
- b. 1 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 3 punti 4
- e. Superiore a 3 punti 0

10

10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative

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

8

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 |
|-----------|----------|

8

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

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
A.1 Integrazioni e relazioni intersettoriali	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,		8	4	

emergenze, ecc.				
A.2 Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio	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	1,60	
A.3 Motivazione dei collaboratori	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	1,60	
A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori	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	0,80	
Totale punteggio Area Valutazione dei comportamenti			8	

AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
Attuazione programmi di formazione	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
Ottimizzazione programma gestionale bilancio	50	100%	0 - 5 - 10 -15 -20	20
			Punteggio medio	20

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

AREA B

Punti 20

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

Punteggio finale

Punti 28

Roma, 7/8/2014

Il valutatore (Dott. Massimo GHILARDI)

