

COMUNE DI SOLARINO

Provincia di Siracusa

COPIA - Deliberazione della Giunta Municipale

N. 97 DEL REG.

SEDUTA DEL 31-05-2013

OGGETTO: LIQUIDAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO AI CAPISETTORE. ANNO 2012.

L'anno **duemilatredici** il giorno **trentuno** del mese di **maggio** alle ore **12:00** , nella sala delle adunanze del Comune di Solarino, in seguito ad inviti di convocazione diramati a domicilio, si é riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori :

SCORPO SEBASTIANO	SINDACO	P
CANTARELLA ALFIO	ASSESSORE	P
SCALORA SALVATRICE	ASSESSORE	P
PISTRITTO GIUSEPPE	ASSESSORE	P
MANCARELLA MARIAELISA	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. **4** e assenti n. **1** .

Presiede l'adunanza il **SINDACO SCORPO SEBASTIANO**

Assiste il Segretario Capo **DOTT.SSA SPAGNA ANNA** .

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull' argomento in oggetto.

=====

Si attesta l'esattezza della - [] imputazione [] prenotazione -della spesa - [] liquidata [] impegnata [] prenotata - con la presente deliberazione nonché la capienza del relativo fondo di bilancio.

**IL RAGIONIERE RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to CARPINTERI SEBASTIANA**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSE le determinazioni sindacali con le quali vennero assegnate ai Responsabili dei Settori Affari Demografici, Affari Amministrativi, Urbanistica e LL.PP., Affari Finanziari e Polizia Municipale le Posizioni Organizzative

CHE con deliberazione n.123 del 19/06/2009 la Giunta Comunale ha provveduto, a seguito di pesatura delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione, a stabilire le indennità di posizione e di risultato da corrispondere agli incaricati nella misura qui di seguito riportata, dando atto che l'indennità del Capo Settore Affari Demografici va suddivisa in proporzione tra il dipendente andato in pensione il 30.10.2012 e l'attuale caposettore per i mesi di Novembre e Dicembre 2012:

Capo Settore Area Amministrativa

Indennità di Posizione € 12.900,00

Indennità di Risultato € 3.225, 00

Capo Settore Area Tecnica

Indennità di Posizione € 12.900,00

Indennità di Risultato € 3.225, 00

Capo Settore Affari Finanziari

Indennità di Posizione €11.400,00

Indennità di Risultato €2.850,00

Capo Settore Polizia Municipale

Indennità di Posizione € 10.000,00

Indennità di Risultato €2.500,00

Capo Settore Affari Demografici

Indennità di Posizione € 5.500,00

Indennità di Risultato € 1.375,00

RILEVATO che occorre ora procedere alla liquidazione delle indennità di risultato per l'anno 2012;

VISTI i verbali del'Organismo Indipendente di Valutazione del 19/04/2013 e del 09.05.2013 che approvano i risultati raggiunti dai Capi Settore e che in copia si allegano al presente provvedimento, unitamente alle schede di valutazione;

DATO atto che il dipendente Burgio Concetto, ex Caposettore Affari Demografici, avendo raggiunto la votazione di 65/100 ai sensi dell'art.10 del regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione n°273 del 22.12.2010 ha diritto al 70% dell'indennità di risultato spettante;

CHE la dott.ssa Carpinteri non ha sottoscritto per presa visione la scheda di valutazione per come formulata dall'OIV, facendo conoscere verbalmente di non essere soddisfatta della valutazione ritenuta sottostimata rispetto alle positive attività

effettuate, riservandosi di relazionare in merito, nonostante abbia apposto il parere contabile favorevole alla presente proposta di deliberazione.

VISTI gli allegati pareri favorevoli tecnico e contabile;

VISTO il Decreto Legislativo n. 267/2000;

RICONOSCIUTA la propria competenza;

AD UNANIMITA' di voti favorevoli;

DELIBERA

- 1) Approvare i verbali dell'Organismo Indipendente di Valutazione del 19/04/2013 e del 09.05.2013 con allegate le schede di valutazione a firma dei componenti dell'Organismo di valutazione.
- 2) Liquidare e pagare ai capisettore indicati nell'allegato "A" al presente atto le somme a fianco di ciascuno riportate, a titolo di indennità di risultato stante che gli stessi hanno raggiunto gli obiettivi fissatigli come risulta dalla relazione a firma dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dando atto che quanto espresso dalla dott.ssa Carpinteri, per come specificato in premessa, non ha refluenza sulla presente liquidazione.
- 3) Imputare la somma complessiva di € 16.975,44 in quanto ad € 12.831,00 all'interv. 1-01-08-01/366, in quanto ad € 3.053,78 per CPDEL all'interv. 1-01-08-01/381 ed in quanto ad € 1.090,66 per IRAP all'interv. 1-01-08-01/462.

COMUNE DI SOLARINO
Provincia di Siracusa

Elenco del compenso spettante per indennità di risultato al personale nominato di posizione
organizzativa - anno 2012

N.	COGNOME. E NOME	COMPENSO PERCEPITO PER INDENNITA' DI POSIZIONE	IMPORTO SPETTANTE PER IND. DI RISULTATO (25% di I.P.)
1	BURGIO CONCETTO (70% di mesi 10)	4.583,00	802,00
2	CARPINTERI SEBASTIANA	11.400,00	2.850,00
3	LONERO PAOLA (mesi 2)	917,00	229,00
4	MILAZZO LORENZO	12.900,00	3.225,00
5	MONACA GIANPAOLO	10.000,00	2.500,00
6	ROMEO LOREDANA	12.900,00	3.225,00
TOTALE			12.831,00
CPDEL 23,8%			3.053,78
IRAP 8,50%			1.090,64
TOTALE			16.975,41

Riunione OIV del 19.4.2013

Il giorno 19 aprile 2013 si è riunito nei locali Comunali l'Organismo Indipendente di valutazione nelle persone di

Dott. Alberto Giardina Presidente

Avv. Francesco Pinamonti componente

Avv. Carmelo Spinoso Componente

La riunione è stata indetta per procedere all'analisi in contraddittorio delle relazioni finali dell'anno 2012 presentate dai caposettore al fine della liquidazione dell'indennità di risultato.

Il Collegio preliminarmente procede, a seguito della richiesta dei caposettore che hanno fatto rilevare un errore nella scheda riepilogativa per la valutazione del personale, ad esaminare le schede esplicative predisposte dall'ufficio per singole categorie.

Dopo l'esame, ritenute conformi all'abbisogna, le schede vengono approvate e allegate al presente verbale per farne parte integrante.

A questo punto l'Organismo fissa al 31 maggio 2013 il nuovo termine per procedere alla valutazione dei dipendenti da parte dei caposettore.

Alla presenza del Sindaco, per come espressamente richiesto dall'Organismo di valutazione si passa all'esame della relazione finale dell'Ing. Milazzo che nel frattempo è stato fatto entrare.

L'Avv. Pinamonti dice che dalla lettura della relazione e dal confronto di essa con i contenuti della deliberazione della Giunta con la quale sono stati fissati gli obiettivi e dalle conferenze di servizio non emergono discrasie

Il Sindaco intervenendo si dichiara soddisfatto degli obiettivi raggiunti dal settore tecnico, dice che vi sono solo due inconvenienti 1) il mancato spostamento del personale dovuto al fatto che in servizio ci sono solo 2 operai di cui uno peraltro in questo periodo, a causa delle ferie del custode del cimitero, sta facendo il custode

2) la mancata realizzazione dei progetti di riqualificazione urbana in quanto lui stesso ha ritenuto di assegnare altre priorità all'ufficio.

A questo punto L'OIV ritiene che quanto riportato nella relazione finale risponda a verità

Uscito l'Ing. Milazzo viene fatta entrare la signora Lonero il Sindaco dice che si ritiene completamente soddisfatto da quanto fatto dalla Signora Lonero nel breve periodo trascorso da quando è stata incaricata di posizione organizzativa.

L'O.I.V. valuta quindi positivamente il contenuto della relazione redatta dalla signora Lonero

Uscita che è la signora Lonero si passa all'Esame della relazione della dott.ssa Romeo

Il Sindaco si dichiara soddisfatto dell'operato del settore da questa diretto, dice che l'unico problema della dott.ssa Romeo è il tono di voce alto. Per il resto ritiene che questo settore che a causa degli spostamenti ha subito un depauperamento avrebbe bisogno di un'iniezione di gioventù in quanto, per poter operare al meglio sui computer ci vuole personale dotato in quanto non si può andare avanti grazie alla buona volontà dei dipendenti di cui uno che aggiorna il sito che se dovesse ammalarsi o andare in ferie non si saprebbe come fare.

Anche per questo settore l'OIV ritiene corrisponda a vero il contenuto della relazione finale.

Entra a questo punto la dott.ssa Carpinteri a cui l'avv. Pinamonti ricorda gli obiettivi fissati dalla Giunta per il suo settore

Il Sindaco presa la parola dice che la dott.ssa Carpinteri è una stakanovista del lavoro, non ha orario, però non sa fare lavoro di squadra in quanto è un'accentratrice di poteri forse per mancanza di fiducia nei confronti dei colleghi

Quindi elenca una serie di note inviate nel corso del 2012 alla dott.ssa Carpinteri, note a cui non ha mai ricevuto risposta

Carpinteri dà le proprie giustificazioni per il mancato raggiungimento di alcuni obiettivi e per quanto lamentato dal Sindaco.

Il dottore Giardina esaurite le argomentazioni della dott.ssa Carpinteri dice che quello che emerge da quanto da lei detto è che vuole proteggere i propri dipendenti ma quello che invece viene alla luce sono i seri problemi che ci sono, anche di comunicazione, all'interno del settore.

A questo punto data l'ora tarda l'OIV decide di aggiornarsi a venerdì 10 maggio alle ore 12 per ascoltare il Segretario ed il Comandante e procedere quindi a definire le valutazioni.

Si dà mandato al segretario della seduta di avvisare della nuova data i soggetti da valutare.

f.to Alberto Giardino
Francesco Pomauroti
Carmelo Spinoso

VERBALE OIV DEL 9.5.2013

Il giorno 9 maggio 2013 si è riunito nei locali comunali l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone dei signori

Dott. Alberto Giardina Presidente

Avv. Francesco Pinamonti componente

Avv. Carmelo Spinoso Componente

La riunione è stata indetta per continuare i contraddittori con gli incaricati di P.O dell'Ente e con il Segretario Generale al fine di compilare le schede di valutazione per l'erogazione dell'indennità di risultato.

Viene fatto entrare il Comandante Monaca ed il Presidente gli illustra le motivazioni di questa riunione allargata alla presenza del Sindaco. Passa quindi la parola all'avvocato Pinamonti che illustra e commenta la relazione finale del Comandante. Dice che la relazione è molto dettagliata specificatamente in tutti i servizi che ha in carico ed anche relativamente al raggiungimento degli obiettivi fissati con la deliberazione di fine anno. Dalla relazione conclude dicendo che si evince che dal 13 dicembre u.s. il controllo edilizio è passato ad altra struttura e precisamente all'Ufficio tecnico.

Esaurito l'intervento dell'avv. Pinamonti, il Presidente, riprese la parola, chiede al Sindaco se ha qualcosa da dire

Il Sindaco riferisce della lite avvenuta all'interno del comando e che, dice, purtroppo è anche assurda agli onori della cronaca essendo stata riportata dai giornali. Lamenta un certo lassismo all'interno del Corpo, lassismo dovuto anche alle troppe assenze per malattia rilevate tra i componenti del Corpo di P.M., che giudica deplorabile in quanto, come si sa, i Vigili Urbani sono tra i dipendenti i più visibili. Continua dicendo che come Amministrazione hanno chiesto che nell'intero territorio urbano vi sia una maggiore osservanza del Codice della Strada, di mettere in turno ordinario il Vicecomandante della Polizia ma che ciò non è avvenuto

Il Presidente, avendo il Sindaco concluso il suo intervento, dice che non si può ignorare che pur avendo il Comandante raggiunto gli obiettivi, vi siano delle discrasie da rilevare, passa quindi la parola al Comandante

Questi presa la parola fornisce le proprie giustificazione invitando i componenti dell'OIV a tenere conto delle giustificazioni fornite. Dice di ritenere che gli obiettivi devono essere quanto più possibile condivisi perche ciò elimina le eventuali conflittualità che potrebbero altrimenti insorgere. La condivisione degli obiettivi è uno dei principi cardine di ogni amministrazione, è consapevole che ciò da luogo a una maggiore lentezza nella gestione in quanto ci vuole del tempo per ottenere questi risultati.

Per la lite dice ce prima di iniziare l'iter lui ha avuto una lunga discussione con l'Amministrazione che non ha però voluto dare ascolto alle sue motivazioni.

Per le contravvenzioni dice che dal rilevamento 2012 il 50% di esse sono state elevate fuori dal centro urbano.

Per le malattie dice che, avendo fatto anche lui un controllo, non gli risulta che siano eccessive rispetto a tutto l'altro personale dell'ente. Ricorda che, mentre altri dipendenti possono magari andare a lavorare con qualche linea di febbre o un po' di mal di gola, i Vigili Urbani che fanno servizio all'esterno non possono farlo perché arrecherebbero grave nocumento alla propria salute.

Il Presidente concludendo dice che la condivisione è sicuramente il massimo, ma se non vi è la condivisione ricorda che si deve dar luogo all'ordine.

Si passa quindi, essendo uscito Monaca all'esame della relazione proposta dal Sindaco per il Segretario e su cui nessuno ha nulla da obiettare.

Passa do alla compilazione delle schede si ottiene quanto appresso per come risulta dalle schede allegate al presente verbale.

Dott.ssa Spagna Anna riporta voto 66 dando atto che corrisponde al 100x 100 in quanto non viene più compilato il parametro 3 fattore 3.1 in quanto per legge il segretario dell'Ente non può più presiede gare.

Ingegnere Milazzo Lorenzo Filippo punti 95

Dott.ssa Romeo Loredana Punti 92,50

Dottor Monaca Gianpaolo Punti 90

Signora Lonero Paola Punti 90

Dott.ssa Carpinteri Sebastiana Punti 80

Ragioniere Burgio Concetto Punti 65

Si da atto che ad eccezione del Ragioniere Burgio Concetto per cui si procederà alla decurtazione dell'indennità di risultato spettante gli per i dieci mesi di servizio effettuati nell'anno 2012 ai sensi dell'articolo 10 " Sistema Permanente di valutazione "del regolamento degli uffici e dei servizio, per gli incarichi esterni e per il funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione e dei relativi allegati approvato con deliberazione della Giunta Comunale N.273 del 22.12.2010,

T.to Alberto Giacalone
Francesco Pinamonti
Carmelo Spinoso

SCHEDA 1 VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME **CONCETTO** COGNOME **BURGIO** DATA DI NASCITA **26/10/1946**

DATI PROFESSIONALI

AREA FUNZIONALE	PROFILO	I STRUTTORE DIRETTIVO		FASCIA RETRIBUTIVA			
UFFICIO APPARTENENZA	SERVIZI DEMOGRAFICI						
INCARICO RICOPERTO	CAPO SETTORE						
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI max PUNTI 60							
OBBIETTIVO	COME DA CONFERENZE DI SERVIZIO						
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO						
COMPONENTI DEL GRUPPO							
A. OBIETTIVO RAGGIUNTO				45			
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività				Percentuale per monitoraggio			
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA							
ECESSIVA AUTONOMIA EVENTUALI CORRETTIVI RISPETTO ALLE INDICAZIONI ED OBIETTIVI FISSATI DAGLI ORGANI E FIGURE GERARCHICAMENTE SUPERIORI PER CUI SI ASSEGNA UNA PENALE - 10%.				Percentuale finale			
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività				65%			
C. ESITO DELLA VALUTAZIONE				45			
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta DA 60% A 100%	Punti 45	Ottima DA 80% A 100%	Punti 60

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' – PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRIPTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max attribuibile 10	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max attribuibile 10	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.



 AUTONOMIA E CAPACITÀ DI INIZIATIVA Punteggio max attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaustivamente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare, nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.

[Handwritten signature]

PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA					INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEL PROBLEM					AUTONOMIA E CAPACITA' D'INIZIATIVA					GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE					TOTALE				
A		M		B	X	A		M		B	X	A		M		B	X	A		M		B	X	20

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	45	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	20	65
Motivazioni	OVVERO 65%		

[Signature]
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO		NOTE
Conferma valutazione		
Nuova valutazione		

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

SCHEDA 1. VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME SEBASTIANA COGNOME CARPINTERI DATA DI NASCITA 5/12/1955

DATI PROFESSIONALI

AREA FUNZIONALE	PROFILO	ISTRUTTORE DIRETTORE		FASCIA RETRIBUTIVA	D3
UFFICIO APPARTENENZA	AFFARI FINANZIARI				
INCARICO RICOPERTO	CAPO SETTORE				
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI max PUNTI 60					
OBBIETTIVO	DELIBERAZIONE GM N239 DEL 6/12/2012				
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO		COME DA DELIBERAZIONE		
COMPONENTI DEL GRUPPO					
A. OBIETTIVO RAGGIUNTO					80%
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività					Percentuale per monitoraggio
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA					
EVENTUALI CORRETTIVI					Percentuale finale
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività					80
C. ESITO DELLA VALUTAZIONE					60
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta DA 60% A 100% 49	Punti 45
		Ottima DA 80% A 100%			Punti 60

[Handwritten signature]

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRIPTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max attribuibile 10	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max attribuibile 10	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.

[Handwritten signatures]

 AUTONOMIA E CAPACITÀ D'INIZIATIVA Punteggio max attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaustivamente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare; nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA				INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI				AUTONOMIA E CAPACITA' D'INIZIATIVA				GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE				TOTALE
A		M	B	A		M	B	A		M	B	A		M	B	20

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	60	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	20	80
Motivazioni	OVVERO 80%.		

[Signature]
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO		NOTE
Conferma valutazione		
Nuova valutazione		

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile.

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

SCHEDA 1 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME	PAOLA	COGNOME	LOVERO	DATA DI NASCITA	16/8/1956
------	-------	---------	--------	-----------------	-----------

DATI PROFESSIONALI

AREA FUNZIONALE	PROFILO	ISTRUTTORE DIRETTIVO	FASCIA RETRIBUTIVA	D 3			
UFFICIO APPARTENENZA	SERVIZI DEMOGRAFICI						
INCARICO RICOPERTO	CAPO SETTORE						
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI max PUNTI 60							
OBIETTIVO	DELIBERAZIONE GM N. 239 DEL 6/12/2012						
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO	COME DA DELIBERAZIONE					
COMPONENTI DEL GRUPPO	IL PERSONALE DEL SETTORE						
A - OBIETTIVO RAGGIUNTO				90%			
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività				Percentuale per monitoraggio			
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA				✓			
EVENTUALI CORRETTIVI				Percentuale finale			
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività				90%			
C - ESITO DELLA VALUTAZIONE				60			
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta DA 60% A 79%	Punti 45	Ottima DA 80% A 100%	Punti 60

Per presa visione
Lovero Paola

[Signature]

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRITTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max attribuibile 10		BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max attribuibile 10		BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.

[Handwritten signatures]

 AUTONOMIA E CAPACITÀ D'INIZIATIVA Punteggio max. attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO ✓ max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaurientemente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max. attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare; nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO ✓ max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.




PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA					INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEM					AUTONOMIA E CAPACITA' D'INIZIATIVA					GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE					TOTALE
A		M	X	B	A		M	X	B	A		M	X	B	A		M	X	B	30

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	60	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	30	90
Motivazioni	OVERO 90%		

[Signature]
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO		NOTE
Conferma valutazione		
Nuova valutazione		

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

SCHEDA 1. VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME **LORENZO FILIPPO** COGNOME **MILAZZO** DATA DI NASCITA **24/8/1960**

DATI PROFESSIONALI

AREA FUNZIONALE	PROFILO	FUNZIONARIO		FASCIA RETRIBUTIVA	D6
UFFICIO APPARTENENZA	AFFARI TECNICI				
INCARICO RICOPERTO	CAPO SETTORE				
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI					max PUNTI 60
OBBIETTIVO	DELIBERAZIONE GM n 239 del 6/12/2012				
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO		COME DA DELIBERAZIONE		
COMPONENTI DEL GRUPPO	1 COMPONENTI L'UFFICIO				
A. OBBIETTIVO RAGGIUNTO					100 %
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività					Percentuale per monitoraggio
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA					100
EVENTUALI CORRETTIVI					Percentuale finale
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività					100
C. ESITO DELLA VALUTAZIONE					60
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta DA 60% A 79%	Punti 45
				Ottima DA 80% A 100%	Punti 60

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

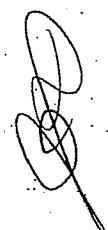
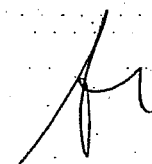
[Handwritten signature]

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRIPTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max. attribuibile 10	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

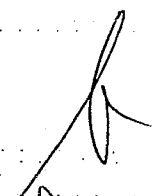
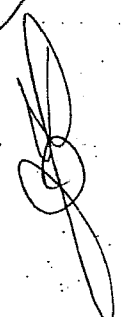
 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max. attribuibile 10	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.



 AUTONOMIA E CAPACITÀ DI INIZIATIVA Punteggio max attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 6 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaustivamente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare; nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.

PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA				INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI				AUTONOMIA E CAPACITA' D'INIZIATIVA				GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE				Totale
A	X	M	B	A	X	M	B	A	X	M	B	A	X	M	B	
A	X	M	B	A	X	M	B	A	X	M	B	A	X	M	B	35

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	60	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	35	95
Motivazioni	OVVERO 95,00 %		

[Signature]
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO	NOTE
Conferma valutazione	
Nuova valutazione	

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

SCHEDA 1. VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME	GIANPAOLO	COGNOME	MONACA	DATA DI NASCITA	29/01/1966
------	-----------	---------	--------	-----------------	------------

DATI PROFESSIONALI

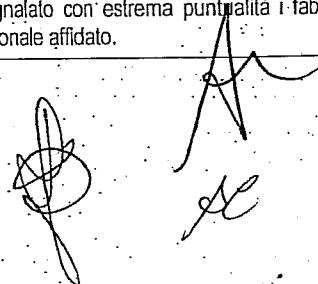
AREA FUNZIONALE	PROFILO	ISTRUTTORE DIRETTIVO	FASCIA RETRIBUTIVA	D3			
UFFICIO APPARTENENZA	POLIZIA MUNICIPALE						
INCARICO RICOPERTO	CAPO SETTORE						
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI max PUNTI 60							
OGGETTIVO	DELIBERAZIONE GM N 239 DEL 6/12/2012						
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO	COME DA DELIBERAZIONE					
COMPONENTI DEL GRUPPO	1 COMPONENTI DEL SETTORE						
A. OBIETTIVO RAGGIUNTO				100%			
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività				Percentuale per monitoraggio			
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA				100			
EVENTUALI CORRETTIVI				Percentuale finale			
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività				100			
C. ESITO DELLA VALUTAZIONE				60			
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta DA 60% A 79%	Punti 45	Ottima DA 80% A 100%	Punti 60

P.P.V.

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRITTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max. attribuibile 10	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max. attribuibile 10	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.



 AUTONOMIA E CAPACITÀ DI INIZIATIVA Punteggio max attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaurientemente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare; nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.

[Handwritten signatures]

PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA					INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI					AUTONOMIA E CAPACITA' DI INIZIATIVA					GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE					TOTALE
A		M	X	B	A		M	X	B	A		M	X	B	A		M	X	B	30

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	60	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	30	90
Motivazioni	OVERO 90,05%		

Seele
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO		NOTE
Conferma valutazione		
Nuova valutazione		

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

SCHEDA 1. VALUTAZIONE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

DATI ANAGRAFICI

NOME **LOREDANA** COGNOME **ROMEO** DATA DI NASCITA **13/11/1953**

DATI PROFESSIONALI

AREA FUNZIONALE	PROFILO	FUNZIONARIO	FASCIA RETRIBUTIVA	D6
UFFICIO APPARTENENZA	AFFARI AMMINISTRATIVI E LEGALI			
INCARICO RICOPERTO	CAPOSETTORE			
PARTE I. COMPORTAMENTI OPERATIVI				max PUNTI 60
OBBIETTIVO	DELIBERAZIONE N° 239 DEL 6/12/2012			
CODICE	RISULTATO FINALE ATTESO	COME DA DELIBERAZIONE		
COMPONENTI DEL GRUPPO	1 COMPONENTI DEI VARI SERVIZI DEL SETTORE			
A. OBBIETTIVO RAGGIUNTO				100%
VERIFICA INTERMEDIA per fasi o volume di attività				Percentuale per monitoraggio
RISULTATO FINALE per fasi o volume di attività' ALLA VERIFICA INTERMEDIA				100
EVENTUALI CORRETTIVI				Percentuale finale
VERIFICA FINALE per fasi o volume di attività				100
C. ESITO DELLA VALUTAZIONE				60
Bassa Da 20% A 39%	Punti 15	Media DA 40% A 59%	Punti 30	Alta 79 DA 60% A 90%
			Punti 45	Ottima DA 80% A 100%
			Punti 60	

bfv
Romeo

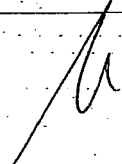
fe
fe

ORGANIZZATIVI PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITA' - PARAMETRI

	INDICATORE DI COMPORTAMENTO	LIVELLO	DESCRIPTORI
 LAVORO DI SQUADRA Punteggio max attribuibile 10	Competenza nell' assegnare il lavoro ai componenti del gruppo, nel sostenere la motivazione, nel verificare lo stato di avanzamento dell'attività supportando con la propria esperienza i colleghi.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha suddiviso il lavoro tra i componenti del gruppo con qualche difficoltà, fornendo indicazioni di massima sui compiti da svolgere. Le verifiche in fase di avanzamento delle attività non sono state pianificate in termini funzionali all'attività da realizzare. Non sempre è riuscito a coinvolgere il personale affidato, né è riuscito a controllare le dinamiche all'interno del gruppo. Non sempre è riuscito a garantire il necessario supporto d'esperienza, seppure richiesto.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai partecipanti al gruppo senza che siano insorti particolari problemi, fornendo a ciascuno indicazioni sul compito da svolgere. Ha attuato modalità di verifica in fase di avanzamento che hanno consentito in linea di massima di tenere sotto controllo la situazione. E' riuscito ad interagire con il gruppo, rispondendo alle richieste di supporto avanzate dai componenti.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha assegnato il lavoro ai componenti del gruppo, chiarendo a ciascuno i compiti affidati e dettando le istruzioni alle quali attenersi. Ha posto in essere modalità di verifica dello stato di avanzamento, con soluzioni differenziate per tipo di attività da svolgere e in rapporto al diverso livello di competenza dei collaboratori. Ha dimostrato ampia capacità di relazionarsi con il gruppo e ha saputo stimolare i colleghi a lavorare insieme in modo efficace. Si è dimostrato un punto di riferimento per tutto il gruppo che lo riconosce come leader.

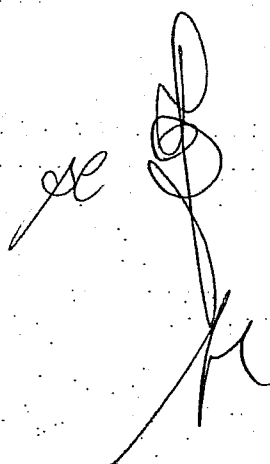
 INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI Punteggio max attribuibile 10	Capacità, con riferimento al contesto e all'obiettivo da realizzare, di ricercare le soluzioni più efficaci, nel definire le modalità operative del gruppo e nell'evidenziare le carenze di competenza professionale.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha posto in essere soluzioni nell'organizzazione del lavoro che hanno creato qualche difficoltà. E' riuscito in linea di massima a individuare alcune situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) ma non sempre è riuscito a proporre soluzioni adeguate. La segnalazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti al gruppo non è risultata particolarmente curata.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che non hanno determinato particolari difficoltà in fase di realizzazione; è riuscito ad individuare le situazioni problematiche (ricorrenti o improvvise) che si sono presentate, proponendo soluzioni riferite al contesto di operatività. Nella segnalazione dei fabbisogni formativi si è attenuto a categorie piuttosto generiche.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha posto in essere modalità nell'organizzazione del lavoro che si sono dimostrate particolarmente efficaci; ha dimostrato di saper individuare e risolvere tempestivamente le situazioni di problematicità, prospettando tra le soluzioni possibili e tra loro alternative quella più adeguata rispetto al contesto. Ha segnalato con estrema puntualità i fabbisogni formativi del personale affidato.





 AUTONOMIA E CAPACITÀ DI INIZIATIVA Punteggio max attribuibile 10	Capacità di analisi dei problemi, di approfondimento e di azione, con modalità propositive e in autonomia.	BASSO max 5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata attenendosi a standard non approfonditi di analisi delle diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme alle prescrizioni di base, ma non si è registrata particolare attenzione a soluzioni di miglioramento. Frequentemente si è riscontrata la necessità di fornire indicazioni specifiche sulle modalità da seguire.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo le diverse problematiche; il lavoro presentato è conforme agli standard e abbastanza curato. Allorché si è registrata l'esigenza, ha formulato proposte di miglioramento, seppure con qualche difficoltà. Per le questioni complesse è stato necessario fornire indicazioni sulle modalità da seguire.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha realizzato l'attività affidata approfondendo esaurientemente le diverse problematiche, svolgendo il proprio lavoro in termini superiori agli standard. Ha formulato, in piena autonomia ed anche su questioni impegnative, proposte di miglioramento e avanzato suggerimenti che sono risultati coerenti con gli obiettivi della struttura nella quale opera. Non è stato necessario fornire indicazioni operative specifiche, salvo che per limitatissime questioni che presentavano una estrema complessità.

 GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE Punteggio max attribuibile 10	Competenza dimostrata nell'illustrare il lavoro, nella selezione delle modalità di comunicazione più efficaci rispetto all'obiettivo da realizzare, nel parlare in pubblico, nel promuovere anche con tecniche nuove la circolazione di idee e notizie	BASSO max 5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper esprimere i concetti in modo chiaro, ma non sempre efficace ed esaustivo per cui si è registrata talvolta la necessità di una revisione e di una integrazione.
		MEDIO max 7,5 punti	Il valutato ha dimostrato di saper gestire le diverse modalità di comunicazione all'interno del gruppo. Ha una buona capacità di parlare in pubblico ed esprime i concetti con chiarezza e semplicità.
		ALTO max 10 punti	Il valutato ha dimostrato ottime capacità di comunicazione con i collaboratori e nel promuovere (anche ricorrendo a tecniche nuove) la circolazione di idee e notizie; ha messo in luce la propria competenza nel selezionare le modalità più efficaci rispetto agli obiettivi specifici e nell'illustrare all'esterno le attività riferite al proprio gruppo.



PARTE II. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ESITO DELLA VALUTAZIONE

max PUNTI 40

LAVORO DI SQUADRA				INDIVIDUAZIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI				AUTONOMIA E CAPACITÀ D'INIZIATIVA				GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE				TOTALE
A	X	M	B	A		M	X	B		A		M	X	B		32,5

PARTE III. PUNTEGGIO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE

Performance sugli obiettivi	PUNTEGGIO	60	TOTALE
Performance sui comportamenti	PUNTEGGIO	32,5	92,50
Motivazioni	OVERO 92,50%		

[Signature]
Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE IV. EVENTUALE CONTRADDITTORIO

PARTECIPANTI	DOCUMENTI PRODOTTI DAL SOGGETTO VALUTATO
VALUTATORE:	<i>[Signature]</i>
SOGGETTO VALUTATO:	
RAPPRESENTANTE SINDACALE:	

ESITO CONTRADDITTORIO		NOTE
Conferma valutazione		
Nuova valutazione		

Luogo e data

Il Valutatore

Luogo e data

Il Funzionario Responsabile

PARTE V. VERIFICA DEI FABBISOGNI FORMATIVI

FABBISOGNI FORMATIVI	INIZIATIVE PROPOSTE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: GIUNTA - CONSIGLIO
SETTORE AFFARI AMMINISTRATIVI

OGGETTO: liquidazione indebiti di risultato ai
Capitolo anno 2012.

PARERE TECNICO

Ai sensi dell'art.53 della L. 142/90 e L.R. 46/91 il sottoscritto _____, esprime
parere favorevole in merito alla regolarità tecnica dell'adottando atto.

Il Responsabile del Servizio

Solarino li, 27-5-2013

VISTO: IL CAPOSETTORE AFF. AMM.VI

PARERE CONTABILE

Ai sensi dell'art.53 della L. 142/90 e L.R. 48/91 il sottoscritto _____, esprime
parere favorevole in merito alla regolarità contabile dell'adottando atto.

Solarino li, _____

IL RAGIONIERE CAPO

CONSULENZA GIURIDICA DEL SEGRETARIO GENERALE

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità dell'adottando atto, su espressa richiesta della
G.C., date le funzioni di consulente giuridico attribuite dall'art.97, comma 2 del Decreto
Legislativo n.267/2000.

Solarino li, 31/05/2013

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.55 della L. 142/90 e L.R. 48/91 il sottoscritto Ragioniere Capo attesta e conferma
la copertura finanziaria della spesa impegnata con deliberazione G.C. - C.C. n. ____ del ____
avente l'oggetto sopra riportato e con imputazione al Cap. di cui allegato prospetto.

Solarino li, _____

IL RAGIONIERE RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Presidente

f.to SCORPO SEBASTIANO

L'Assessore Anziano

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to CANTARELLA ALFIO

f.to DOTT.SSA SPAGNA ANNA

=====

Il presente atto è in pubblicazione all'Albo online del Comune per gg. **15** consecutivi dal **30-06-2013** al **14-07-2013** col n. **773** del Reg. pubblicazioni.

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to TARANTELLLO ANGELO

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====

Per copia conforme per uso amministrativo
Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo, che la presente deliberazione venne pubblicata all'Albo online di questo Comune per gg. **15** consecutivi dal giorno **30-06-2013** al giorno **14-07-2013** col n° **773**, ai sensi della vigente normativa in materia e che contro la stessa_____ furono presentati reclami.

Dalla Residenza Municipale, li 15-07-2013

IL MESSO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to TARANTELLLO ANGELO

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA :

ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. n.44/91;

Dalla Residenza Municipale, li 11-07-2013

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to D.ssa SPAGNA ANNA

=====

E' copia conforme all'originale
Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
SPAGNA ANNA