



VERBALE N. 10

del 16 maggio 2017

Quest'oggi l'Organismo Indipendente di Valutazione, composto dal Presidente Francesco Pellecchia e dalla Componente Maria Antonia Lioce, alle ore 16.30, si è riunito per intraprendere il colloquio con la Dirigente del Settore Welfare Dott.ssa Roberta Lorusso in quanto la stessa ha chiesto di anticiparlo rispetto alla data originariamente individuata nella quale risulta indisponibile per impegni precedentemente assunti.

Dopo ampia disamine delle misurazione che hanno interessato i vari ambiti della *performances* riferite all'annualità 2015, la stessa, consegnato quanto richiesto, in particolare quanto necessario ad attribuire un punteggio all'*item* 8¹, ha accolto completamente gli esiti della misurazione effettuata dall'OIV, quindi, ha proceduto a sottoscrivere le allegate schede (All. D2 e D3 al SMVP) per accettazione.

L'OIV nel trasmettere all'Ente questi primi documenti utili per la fase successiva di valutazione, rammenta la facoltà, di cui al SMVP, di adottare un fattore correttivo², nonché le prescrizione di natura giuscontabile già ripetutamente evidenziate nei precedenti verbali.

L'incontro termina alle ore 18.00 .

Francesco Pellecchia

Maria Antonia Lioce

¹ Il punteggio assegnato è stato pari a 0,5 punti. Vista la documentazione presentata in relazione al sub item 5.4, l'OIV ha proceduto ad effettuare una riduzione della precedente misurazione attribuendo il punteggio di 0,5.

² L'esito finale della valutazione potrà, nel caso, tenere conto di un fattore correttivo compreso tra + 4 e - 4 connesso alla complessità organizzativa e funzionale del servizio, desunta dall'insieme degli elementi acquisiti alla luce dell'intero modello (incarichi ad interim nell'Ente e nel Gruppo di Amministrazione Pubblica, Commissioni presiedute, incarichi esterni conferiti direttamente dall'Amministrazione diversi da quelli per il quale il Dirigente ha chiesto di essere autorizzato, ... ed in particolare degli esiti dei controlli successivi di cui all'art. 147 bis, c. 2, del D.Lgs. 267/2000).



Livello di performance qualitativa del Settore		Peso	Val. Pond.	Valutazione
		15	0	
Affidabilità				
		Peso	Val. Pond.	
		45	29,64	
Capacità di prestare il servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati		30	29,64	4,94
Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo				
		8	5,76	3,6
Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione				
		7	7	5
Capacità organizzativa e gestionale				
		35	29,866	
Gestione del cambiamento		10	8,95	Capacità di innovazione 5 4,45 4,45
		5	4,5	4,5
Sviluppo delle risorse umane				
		4	3,752	4,69
Gestione delle risorse umane		10	8,156	Capacità di valutazione 4 2,504 3,13
		4	2,504	3,13
		2	1,9	4,75
Capacità di attribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali				
Possesso delle competenze necessarie		4	2,504	3,13
Attività di aggiornamento		1	0,5	2,5
Professionalità				
		10	6,754	
Etica professionale				
		5	3,75	3,75
Accessibilità				
		2	2	5
Comunicazione				
		2	2	5
Capacità comunicativa				
		10	9,724	
Interazione con collaboratori ed utenti		6	5,724	4,77
Valutazione Responsabile		75,984		

Allegato D3

AUTOVALUTAZIONE DIRIGENTE Dott.ssa Roberta Lorusso

SETTORE *Welfare* ANNO 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione, alla luce del *report* di cui all'Allegato D1, in considerazione del colloquio avuto con la/il Dirigente innanzi indicata/o e basandosi sulla documentazione dalla/o stessa/o fornita, fornisce al soggetto preposta alla valutazione i valori della misurazione come di seguito riportati:

A) AFFIDABILITA'

Valore max peso dimensione 1, punti 45

Indicatori di performance

1. Livello di performance qualitativa del Settore:
punti

Valore peso max 15

il livello è essere espresso da un valore complessivo della qualità del/i servizio/i di competenza utilizzando la scheda di cui all'allegato B. Laddove il PdP contenga specifici obiettivi qualitativi o il dirigente abbia posto in essere nell'annualità di riferimento specifici progetti tesi all'innalzamento dei livelli qualitativi, la misurazione ha interessato anche questi specifici ambiti.

- Punti 1 per valore indicatore compreso tra 0 e 20;
- Punti 2 per valore indicatore compreso tra 21 e 40;
- Punti 3 per valore indicatore compreso tra 41 e 60;
- Punti 4 per valore indicatore compreso tra 61 e 80;
- Punti 5 per valore indicatore compreso tra 81 e 100.

(Per il Segretario Generale questa misurazione è compiuta considerando il suo ruolo di responsabile di prevenzione della corruzione alla luce del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall'Ente, nonché del Programma Triennale di Trasparenza e Integrità).

Il punteggio di questo *item* è pari a punti: **NON PERTINENTE**;

Note:

2. Capacità di prestare servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati: Valore peso max 30 punti

1. il raggiungimento dell'obiettivo è compreso nel *range* compreso tra l'81 ed il 100% = punti 5;
2. il raggiungimento dell'obiettivo è compreso nel *range* compreso tra il 61 e l'80% = punti 4;
3. il raggiungimento dell'obiettivo è compreso nel *range* compreso tra il 41 ed il 60% = punti 3;
4. il raggiungimento dell'obiettivo è compreso nel *range* compreso tra il 21 ed il 40% = punti 2;
5. il raggiungimento dell'obiettivo è compreso nel *range* compreso tra l'1 ed il 20% = punti 1;
6. obiettivo non raggiunto = punti 0.

Il punteggio di questo *item*, ottenuto dal riferimento del "Valore consuntivo" di cui alla penultima colonna dell'Allegato A1, è pari a punti: **4,94**;

Note: SI EVIDENZIA COME IN SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE DEL SMVP NON SI SIA PROCEDUTO ALLA PESATURA DEGLI OBIETTIVI CONFORMEMENTE ALLE

B) CAPACITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

Valore *max* peso dimensione 2, punti 35

Indicatori di performance

3. Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo:

Valore peso *max* sub-dimensione 8 punti

3__val max punti 1 punteggio 0,75

3.1_val max punti 1,5 punteggio 1

3.2_val max punti 1,5 punteggio 1,5

3.3_val max punti 1 punteggio 0,5

3.4_val max punti 1 punteggio 1

3.5_val max punti 1 punteggio 1

3.6_val max punti 0,5 punteggio 0

3.7_val max punti 0,5 punteggio 0

Note:

TOTALE 5,75

CIRCA IL *SUB ITEM* 3 L'ASSENZA DEL RICORSO AD INDICATORI, PER LA CUI STRUTTURAZIONE SI SUGGERISCE DI CONSULTARE IL PAR. 11 LETT. B) DEL SMVP, LIMITA GLI EFFETTI POSITIVI RINVENIENTI DA QUESTA DIMENSIONE DELLA *PERFORMANCE*.

PER IL *SUB ITEM* 3.3 SI SUGGERISCONO FORME PIU' STRUTTURATE CHE PERMETTANO LA TRANSIZIONE VERSO CRONOPROGRAMMO O *GANTT*.

4. Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione:

Valore peso *max* sub-dimensione 7 punti

4__val max punti 5,5 punteggio 5,5

4.1_val max punti 1,5 punteggio 1,5

Note:

TOTALE 7

5. Capacità di innovazione:

Valore peso *max* sub-dimensione 5 punti

- 5__val max punti 1 punteggio 1
5.1_val max punti 0,25 punteggio 0,2
5.2_val max punti 0,25 punteggio 0,25
5.3_val max punti 1 punteggio 1
5.4_val max punti 1 punteggio 0,5
5.5_val max punti 0,25 punteggio 0,25
5.6_val max punti 0,25 punteggio 0,25
5.7_val max punti 1 punteggio 1

Note:
TOTALE 4,45

6.Capacità di problem solving:

Valore peso *max* sub-dimensione 5 punti

- 6__val max punti 3 punteggio 2,5
6.1_val max punti 0,5 punteggio 0,5
6.2_val max punti 0,5 punteggio 0,5
6.3_val max punti 1 punteggio 1

Note:
TOTALE 4,5

7.Sviluppo delle risorse umane:

Valore peso *max* sub-dimensione 4 punti

- 7__val max punti 2 punteggio 2
7.1_val max punti 1 punteggio 1
7.2_val max punti 0,5 punteggio 0,5

7.3_val max punti 0,5 punteggio **0,25**

Note:

Totale 3,75

IN MERITO AL *SUB ITEM* 7.1, AL FINE DELLA CONFERMA DEL PUNTEGGIO, SI CHIEDE L'ANALISI DEL FABBISOGNO CONSEGNATA AL DIRIGENTE COMPETENTE.

CIRCA IL *SUB ITEM* 7.3, SI RILEVA LA FORNITURA DI ELEMENTI PARZIALI RISPETTO A QUELLI RICHIESTI.

8. Capacità di valutazione:

Valore peso *max* sub-dimensione **4** punti

8_val max punti 2 punteggio **0,50**

8.1_val max punti 1 punteggio **1**

8.2_val max punti 1 punteggio **1**

Note:

TOTALE 2,5

C) PROFESSIONALITA'

Valore *max* peso dimensione **3**, punti **10**

9. Capacità di distribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali:

Valore peso *max* sub-dimensione **2** punti

9_val max punti 1,5 punteggio **1,5**

9.1_val max punti 0,5 punteggio **0,4**

Note:

TOTALE 1,9

10. Possesso delle competenze necessarie:

Valore peso *max* sub-dimensione **4** punti

10_val max punti 1 punteggio **1**

10.1_val max punti 0,5 punteggio **0**

10.2_val max punti 1 punteggio **1**

10.3_val max punti 0,5 punteggio **0,25**

10.4_val max punti 1 punteggio **0,25**

Note:
TOTALE 2,50

11. Attività di aggiornamento:

Valore peso *max* sub-dimensione 1 punti

11__val max punti 1 punteggio 0,5

Note:
TOTALE 0,50

12. Etica professionale:

Valore peso *max* sub-dimensione 5 punti

12__val max punti 3 punteggio 2,50

12.1__val max punti 0,5 punteggio 0,25

12.2__val max punti 1 punteggio 0,75

12.3__val max punti 0,5 punteggio 0,25

Note:
TOTALE 3,75

D) CAPACITA' COMUNICATIVA

Valore *max* peso dimensione 4, punti 10

13. Accessibilità:

Valore peso *max* sub-dimensione 2 punti

13__val max punti 2 punteggio 2

Note:
TOTALE 2
SI SUGGERISCE DI IMPLEMENTARE QUESTA DIMENSIONE, MAGARI
ATTRAVERSO UNA VERIFICA DEL PAR. 11, LETT. B), PUNTO 3 DEL SMVP.

14. Comunicazione:

Valore peso *max* sub-dimensione 2 punti

14__val max punti 1 punteggio 1

14.1__val max punti 1 punteggio 1

Note:
TOTALE 2

15. Interazione con collaboratori ed utenti:

Valore peso *max* sub-dimensione 6 punti

15__val max punti 0,25 punteggio **0,25**

15.1__val max punti 0,25 punteggio **0,25**

15.2__val max punti 0,25 punteggio **0,25**

15.3__val max punti 0,25 punteggio **0,12**

15.4__val max punti 5 punteggio **4,85**

Note:
TOTALE 5,72
SI RILEVA UN OTTIMO LIVELLO DI *RETENTION* TRA LE R.U.