



## VERBALE N. 12

del 22 maggio 2017

Quest'oggi l'Organismo Indipendente di Valutazione, composto dal Presidente Francesco Pellecchia e dai Componenti Maria Antonia Lioce e Giuseppe Longo, alle ore 16.00, si è riunito per intraprendere il colloquio con i Dirigente dei Settori Territorio, Economico-Finanziario e Lavori Pubblici.

Ha assistito ai colloqui la Segretario Generale, dott.ssa Irene De Mauro.

Il primo incontro come da agenda e da aggiornamento della stessa si tiene con l'Ing. Alessandro Binetti.

Dopo ampia disamina delle misurazione che hanno interessato i vari ambiti della *performances* riferite all'annualità 2015, lo stesso, consegnato e mostrato quanto richiesto, oltre ulteriore documentazione che ha permesso all'OIV di rivedere la misurazione originariamente effettuata, ha accolto completamente gli esiti ultimi della misurazione effettuata, quindi, ha proceduto a sottoscrivere le allegate schede (All. D2 e D3 al SMVP) per accettazione delle stesse.

Segue il successivo colloquio con il Dott. Giuseppe Lopopolo.

Analizzata congiuntamente le misurazione che hanno interessato i vari ambiti della *performances* riferite all'annualità 2015, il Dirigente, consegnato e mostrato quanto richiesto, oltre a ulteriore documentazione ritenuta utile, ha dato la possibilità all'OIV di rivedere la misurazione proposta. La nuova misurazione è stata accolta dal Dott. Lopopolo che ha proceduto a sottoscrivere le allegate schede (All. D2 e D3 al SMVP) per accettazione delle stesse.

L'OIV termina la serie di colloquio incontrando l'Arch. Lazzaro Pappagallo.

Dopo minuziosa verifica delle misurazione che hanno interessato i vari ambiti della *performances* riferite all'annualità 2015, lo stesso, riferito sugli ambiti attenzionati con verbale dell'11 u.s. e con separata mail, illustrato quanto richiesto, oltre ad ulteriore documentazione che ha condotto l'OIV a rivedere la misurazione effettuata, ha accolto integralmente gli esiti ultimi della misurazione effettuata, quindi, ha proceduto a sottoscrivere le allegate schede (All. D2 e D3 al SMVP) per accettazione delle stesse.





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 correttivo<sup>1</sup>, nonché le prescrizioni di natura giuscontabile già ripetutamente evidenziate nei precedenti verbali.

L'incontro termina alle ore 19.30 .

Francesco Pellecchia

Maria Antonia Lioce

Giuseppe Longo

<sup>1</sup> 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).



	Peso	Val. Pond.	Valutazione
Livello di <i>performance</i> qualitativa del Settore	15	0	
Affidabilità	45	30	
Capacità di prestare il servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati	30	30	5
Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo	8	6,496	4,06
Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione	7	7	5
Capacità organizzativa e gestionale	35	30,89	
Gestione del cambiamento	10	8,87	
Capacità di innovazione	5	4,37	4,37
Capacità di <i>problem solving</i>	5	4,5	4,5
Sviluppo delle risorse umane	4	3,752	4,69
Gestione delle risorse umane	10	8,524	
Capacità di valutazione	4	2,872	3,59
Capacità di attribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali	2	1,9	4,75
Possesso delle competenze necessarie	4	3,504	4,38
Attività di aggiornamento	1	0,9	4,5
Professionalità	10	7,904	
Etica professionale	5	3,5	3,5
Accessibilità	2	2	5
Comunicazione	2	2	5
Capacità comunicativa	10	9,364	
Interazione con collaboratori ed utenti	6	5,364	4,47

	Valutazione
Servizio/S.G.-Dir. Apicale	78,158

*[Handwritten signature]*

Handwritten text, possibly a signature or name, located in the upper left quadrant of the page.



**AUTOVALUTAZIONE DIRIGENTE Dott. Giuseppe Lopopolo**

**SETTORE Economico –Finanziario e Fiscalità 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 contempli 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: **5**;

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 0,5

3.7\_val max punti 0,5 punteggio 0,25

Note:

TOTALE 6,50

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*.

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 **0,25**  
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 **0,12**  
5.6\_val max punti 0,25 punteggio **0,25**  
5.7\_val max punti 1    punteggio 1

Note:

TOTALE 4,37

CIRCA I *SUB ITEM* 5.4 e 5.5 L'ASSENZA DI UNA PROCEDURA CODIFICATA, VERIFICABILE E MISURABILE LIMITA GLI EFFETTI POSITIVI RINVENIENTI DA QUESTA DIMENSIONE DELLA *PERFORMANCE*.

IN MERITO AL *SUB ITEM* 5.6, AL FINE DELLA CONFERMA DEL PUNTEGGIO, SI CHIEDE SE GLI ELEMENTI INSERTI NELLA DESCRIZIONE RIGUARDANO UN SERVIZIO OFFERTO ALL'ESTERNO. NEL CASO IN CUI, INVECE RIGUARDA L'EFFICIENTAMENTO DI UN PROCESSO LAVORATIVO INTERNO, LA MISURAZIONE VERRA' COMPIUTA ALL'INTERNO DEL *SUB ITEM* 5.3.

CIRCA IL *SUB ITEM* 5.7 SI REGISTRA UNA DISCRASIA CON QUANTO AFFERMATO AL *SUB ITEM* 3.2

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.

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 0,87

8.1\_val max punti 1    punteggio 1

8.2\_val max punti 1    punteggio 1

Note:

TOTALE 2,87

PER IL PUNTEGGIO DEL *SUB ITEM* 8, VISTO IL VALORE MEDIO DELLE VALUTAZIONI, SI E' PROCEDUTO A FARE LA MEDIA DEI PUNTEGGI DELLA 4ª E DELLA 5ª OPZIONE.

**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 0,5

10.2\_val max punti 1 punteggio 1

10.3\_val max punti 0,5 punteggio 0,5

10.4\_val max punti 1 punteggio 0,5

Note:

TOTALE 3,5

RELATIVAMENTE AL *SUB ITEM* 10.1, AL FINE DELLA CONFERMA DEL PUNTEGGIO, SI CHIEDE COPIA DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITA'.  
IN MERITO AL *SUB ITEM* 10.4 SI RILEVA LA SCARSA MISURABILITA' DEL FATTORE IN RELAZIONE ALLA DESCRIZIONE RESA.

11. Attività di aggiornamento:

Valore peso *max* sub-dimensione 1 punti

11\_\_val max punti 1 punteggio 0,90

Note:

TOTALE 0,90

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 0,5

12.2\_val max punti 1 punteggio 0,5

12.3\_val max punti 0,5 punteggio 0

Note:

TOTALE 3,5

**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 0,25

15.4\_\_val max punti 5    punteggio 4,37

Note:

TOTALE 5,37

SI RILEVA UN OTTIMO LIVELLO DI *RETENTION* TRA LE R.U.



		Peso	Val. Pond.	Valutazione
Livello di performance qualitativa del Settore		15	0	
Affidabilità		45	26,4	
Capacità di prestare il servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati		30	26,4	4,4
Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo		8	6,24	3,9
Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione		7	7	5
Capacità organizzativa e gestionale		35	29,864	
Gestione del cambiamento		10	8,5	
Capacità di innovazione				Peso 5, Val. Pond. 4, Valutazione 4
Capacità di problem solving				Peso 5, Val. Pond. 4,5, Valutazione 4,5
Sviluppo delle risorse umane				Peso 4, Val. Pond. 3,504, Valutazione 4,38
Gestione delle risorse umane		10	8,124	
Capacità di valutazione				Peso 4, Val. Pond. 2,72, Valutazione 3,4
Capacità di attribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali				Peso 2, Val. Pond. 1,9, Valutazione 4,75
Possesso delle competenze necessarie		4	3,504	4,38
Attività di aggiornamento		1	0,5	2,5
Professionalità		10	7,504	
Etica professionale		5	3,5	3,5
Accessibilità		2	2	5
Comunicazione		2	2	5
Capacità comunicativa		10	7,6	
Interazione con collaboratori ed utenti		6	3,6	3
Valutazione				
Servizio/S.G.-Dir. Apicale		71,368		





**AUTOVALUTAZIONE DIRIGENTE Ing. Alessandro Binetti**

**SETTORE Territorio 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: **4,44**;

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 0,5

3.7\_val max punti 0,5 punteggio 0

Note:

TOTALE 6,25

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*.

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 **0,25**

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**

5.6\_val max punti 0,25 punteggio **0**

5.7\_val max punti 1    punteggio **1**

Note:

TOTALE 4

CIRCA IL *SUB ITEM* 5.4 L'ASSENZA DI UNA PROCEDURA CODIFICATA, VERIFICABILE E MISURABILE LIMITA GLI EFFETTI POSITIVI RINVENIENTI DA QUESTA DIMENSIONE DELLA *PERFORMANCE*.

CIRCA IL *SUB ITEM* 5.7 SI REGISTRA UNA DISCRASIA CON QUANTO AFFERMATO AL *SUB ITEM* 3.2

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**

Note:

Totale 3,5

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

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 **0,75**

8.1\_val max punti 1 punteggio **1**

8.2\_val max punti 1 punteggio **1**

Note:

TOTALE 2,75

**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 **0,5**

10.2\_val max punti 1 punteggio **1**

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

10.4\_val max punti 1 punteggio **0,5**

B



Note:  
TOTALE 3,5

11. Attività di aggiornamento:

Valore peso *max* sub-dimensione 1 punti

11\_\_val max punti 1    punteggio 0,5

Note:  
TOTALE 0,5

12. Etica professionale:

Valore peso *max* sub-dimensione 5 punti

12\_\_val max punti 3    punteggio **2,25**

12.1\_val max punti 0,5    punteggio **0,25**

12.2\_val max punti 1    punteggio **0,5**

12.3\_val max punti 0,5    punteggio **0,5**

Note:  
TOTALE 3,50

**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 **0,25**

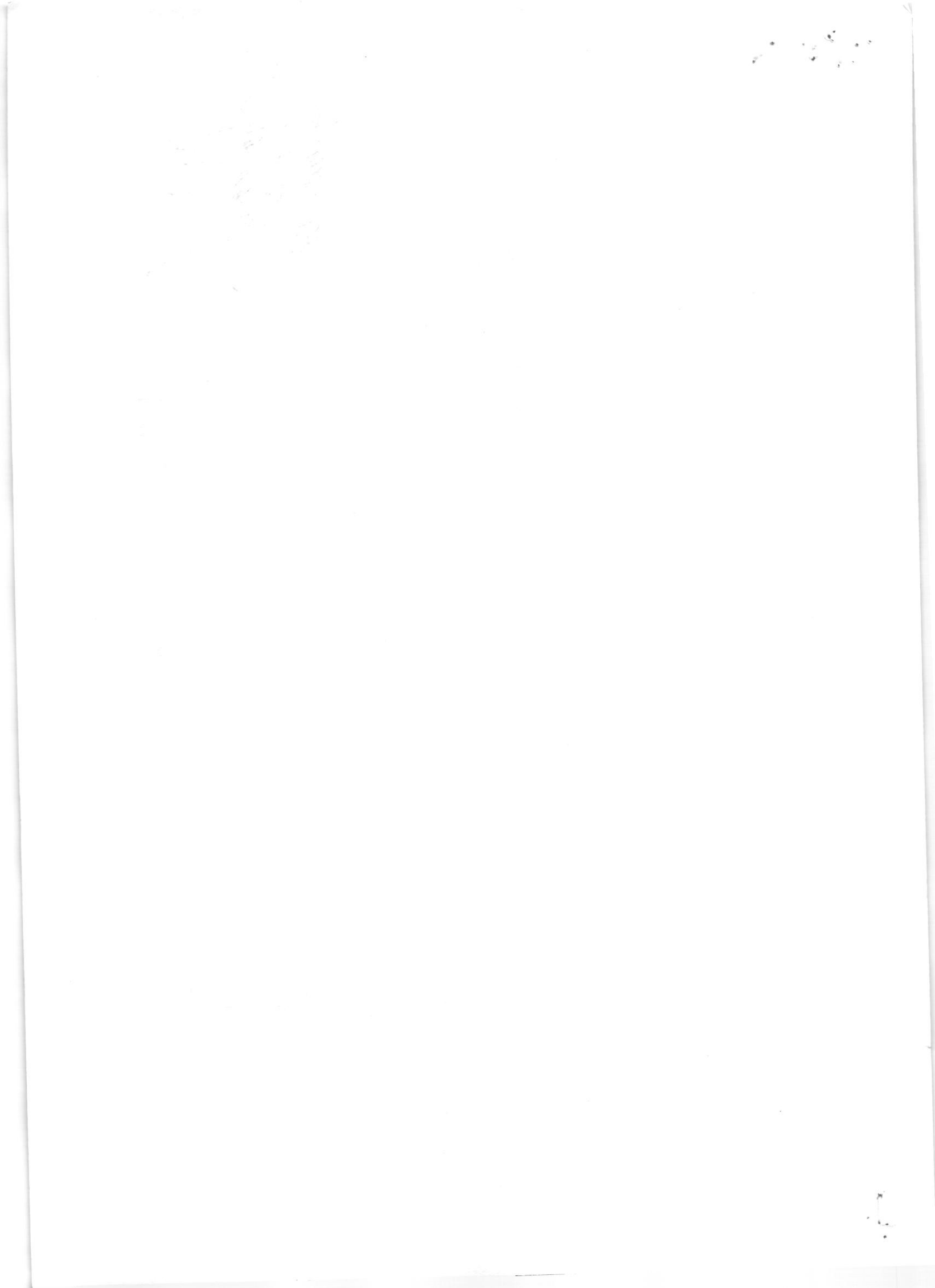
15.4\_\_val max punti 5 punteggio **2,6**

Note:  
TOTALE 3,6  
SI RILEVA UN OTTIMO LIVELLO DI *RETENTION* TRA LE R.U.

B

Affidabilità		Peso	Val. Pond.	Livello di performance qualitativa del Settore		Peso	Val. Pond.	Valutazione
		45	27	15	0			
Capacità di prestare il servizio nel rispetto degli obiettivi assegnati		30	27	30	27			4,5
Capacità di pianificazione e misurabilità dei risultati e del processo		8	7,008					4,38
Partecipazione al lavoro di gruppo e capacità di cooperazione		7	7					5
Capacità organizzativa e gestionale		35	31,15					
Gestione del cambiamento		10	8,37					Capacità di innovazione 4,12
Gestione delle risorse umane		10	8,772					Capacità di <i>problem solving</i> 4,25
								Sviluppo delle risorse umane 4
								Capacità di valutazione 4
								Capacità di attribuzione di compiti lavorativi e responsabilità gestionali 2
								1,9
								4,75
Possesso delle competenze necessarie		4	3,504					4,38
Attività di aggiornamento		1	0,33					1,65
Professionalità		10	7,334					
Etica professionale		5	3,5					3,5
Accessibilità		2	2					5
Comunicazione		2	2					5
Capacità comunicativa		10	8,296					
Interazione con collaboratori ed utenti		6	4,296					3,58
Servizio/S.G.-Dir. Apicale		Valutazione						
								73,78

*Per autorizz.*  
20.05.17  
*Antonio Pappalardo*



**AUTOVALUTAZIONE DIRIGENTE Arch. Lazzaro Pappagallo**

**SETTORE Lavori Pubblici 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: **4,5**;

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 1
- 3.4\_val max punti 1 punteggio 1
- 3.5\_val max punti 1 punteggio 1
- 3.6\_val max punti 0,5 punteggio 0,5
- 3.7\_val max punti 0,5 punteggio 0,25

Note:

TOTALE 7  
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.

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 **0,25**
- 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 **0,12**
- 5.6\_val max punti 0,25 punteggio **0**
- 5.7\_val max punti 1    punteggio **1**

Note:

TOTALE 4,12

CIRCA I *SUB ITEM* 5.4 e 5.5 L'ASSENZA DI UNA PROCEDURA CODIFICATA, VERIFICABILE E MISURABILE LIMITA GLI EFFETTI POSITIVI RINVENIENTI DA QUESTA DIMENSIONE DELLA *PERFORMANCE*.

6.Capacità di problem solving:

Valore peso *max* sub-dimensione **5** punti

- 6\_\_val max punti 3    punteggio **2,75**
- 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 **0,5**

Note:

TOTALE 4,25

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 0,5

Note:

Totale 4

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

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 0,87

8.1\_val max punti 1 punteggio 1

8.2\_val max punti 1 punteggio 1

Note:

TOTALE 2,87

PER IL PUNTEGGIO DEL *SUB ITEM* 8, VISTO IL VALORE MEDIO DELLE VALUTAZIONI, SI E' PROCEDUTO A FARE LA MEDIA DEI PUNTEGGI DELLA 4<sup>a</sup> E DELLA 5<sup>a</sup> OPZIONE.

**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 0,5



10.4\_val max punti 1    punteggio 1

Note:

TOTALE 3,5

RELATIVAMENTE AL *SUB ITEM* 10.4, AL FINE DELLA CONFERMA DEL PUNTEGGIO, SI CHIEDE COPIA DELLA PROPOSTA FORMULATA.

11. Attività di aggiornamento:

Valore peso *max* sub-dimensione 1 punti

11\_\_val max punti 1    punteggio 0,33

Note:

TOTALE 0,33

12. Etica professionale:

Valore peso *max* sub-dimensione 5 punti

12\_\_val max punti 3    punteggio 2,5

12.1\_val max punti 0,5    punteggio 0,5

12.2\_val max punti 1    punteggio 0,5

12.3\_val max punti 0,5    punteggio 0

Note:

TOTALE 3,5

#### 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 0,25

15.4\_\_val max punti 5 punteggio 3,3

Note:  
TOTALE 4,3  
SI RILEVA UN OTTIMO LIVELLO DI *RETENTION* TRA LE R.U.

22.05.17  
