

Comune di MANFREDONIA

(Provincia di Foggia)

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 2 del 12/02/2016

L'anno duemilasedici il giorno 12 del mese di febbraio, alle ore 16,00, presso la Sede comunale di Palazzo San Domenico – Ufficio del Sindaco, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Manfredonia, nominato con Decreto sindacale n. 9 in data 13.05.2014, nelle persone del dott. Michele AMETTA - Presidente, del dott. Raffaele DE LAURENTIS e del dott. Andrea PELLEGRINO - membri.

Sono presenti tutti i componenti.

Argomenti posti all'ordine del giorno:

- a) *Proposta di valutazione delle posizioni dirigenziali anno 2013;*
- b) *Varie ed eventuali.*

Si richiamano integralmente i verbali precedenti ed in particolare i verbali nn. 1 e 4/2015.

Si conferma la inadeguatezza del sistema di misurazione vigente per l'anno di riferimento, tanto è vero che questo Nucleo, attraverso atti formali, ne richiedeva la revisione ovvero l'approvazione di un sistema di valutazione meno teorico e più rispondente alla realtà.

Conseguentemente, questo Nucleo, così come si rileva dalla copiosa documentazione in atti prodotta, ha riscontrato notevoli difficoltà a realizzare la presente proposta di valutazione di cui trattasi.

Ciò premesso, in allegato al presente verbale sono riportate le schede di proposta di valutazione determinate in aderenza al richiamato sistema di valutazione della performance per l'anno 2013, specificando che la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa, pari a 60/100, è stata sub articolata attribuendo 20/60 ai programmi e progetti di cui alla Relazione Previsionale e Programmatica ed i restanti 40/60 agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2013/2015. Resta confermato che la valutazione del comportamento individuale vale 40 punti su 100.

Si specifica che gli obiettivi finali della valutazione restano subordinati all'analisi delle attività che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obiettivi istituzionali derivanti dalle leggi e dai contratti di lavoro.

A questo ultimo fine si rappresentano, qui di seguito, alcuni elementi a cui è possibile fare riferimento per l'analisi delle predette attività dirigenziali:

- *La correttezza e completezza nella pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, compreso le pubblicazioni afferenti gli incarichi di consulenze, studio e ricerca a soggetti esterni e quelli conferiti ai dipendenti dell'ente;*
- *La correttezza e completezza nella trasmissione dei dati afferenti incarichi conferiti a soggetti esterni e/o a dipendenti dell'Ente, compresa la trasmissione, nel rispetto della tempistica prevista dalla normativa vigente, dell'anagrafica delle prestazioni al DPF;*
- *La correttezza e completezza nella trasmissione dei dati richiesti all'ANAC, all'AVCP, alla Corte dei Conti, al Dipartimento Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economie e Finanze, al Segretario generale in particolare modo per le attività afferenti la prevenzione della corruzione; etc.;*

- *L'assolvimenti di eventuali prescrizioni dettate dalla Corte dei Conti;*
- *L'assolvimento di eventuali prescrizioni dettate dall'Organo di revisione contabile;*
- *Gli esiti di eventuali eventi ispettivi di qualsiasi natura;*
- *Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza;*
- *Il ricorso non corretto a CO.CO.CO.;*
- *Il ricorso ingiustificato ad assunzioni cosiddette flessibili;*
- *Le errate procedure di impegno e accertamento;*
- *Le inosservanze delle direttive impartite degli Organi di governo;*
- *La violazione del dovere di vigilanza sul personale assegnato;*
- *La violazione dell'obbligo di esercizio dell'azione disciplinare;*
- *L'assenza di controlli sulle assenze - prevenzione e contrasto delle condotte assenteistiche del personale assegnato;*
- *La mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia;*
- *La mancata assunzione di responsabilità in sede di comunicazione di eccedenza, non eccedenza di personale;*
- *La mancata comunicazione di competenza in sede di predisposizione della programmazione del fabbisogno di personale;*
- *L'assenza totale, parziale o attività realizzata in ritardo rispetto alla conclusione dei procedimenti di controllo delle autocertificazioni presentate dagli utenti e da altre PP.AA.;*
- *La capacità di risposta nei tempi previsti dalla norma al controllo di autocertificazioni richieste da altri Enti/Organismi;*
- *L'assenza e/o il parziale controllo del DURC;*
- *L'assenza e/o il parziale controllo attraverso EQUITALIA per pagamenti superiori a 10.000,00 €;*
- *Le Risultanze specifiche dei controlli di regolarità amministrativa e contabile;*
- *L'errata attuazione degli acquisti tramite il mercato elettronico (MEPA e CONSIP);*
- *L'eventuale presenza di contenzioso e relativi esiti;*
- *Il rispetto delle condizioni relative al controllo di gestione ed in particolare l'invio del referto alla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti.*
- *Etc.*

Le predette attività sicuramente potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Conclusivamente, appare del tutto evidente che la performance complessiva, in costanza delle considerazioni più volte espresse dal Nucleo e degli esiti della presente proposta di valutazione, risulta essere non completamente in linea con le attese.

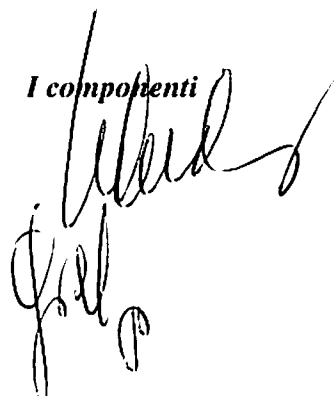
Il presente verbale viene inviato al Segretario generale per gli adempimenti conseguenti in esso richiamati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il presidente



I componenti



RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MATTEO OGNISSANTI

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Settore 1 Obiettivi conseguiti 4/4 Settore 2 Obiettivi conseguiti 7/8 % cons.to complessiva 11/12 = 91,67%	20	18,33
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni fornite dal dirigente consentono di esprimere una valutazione sufficiente rispetto a quanto relativamente agli obiettivi di performance e alle attività di supporto rese dal dirigente. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	34,0
COMPORTAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	0,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	4,1
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,7
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	2,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	3,0
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	2,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	4,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	82,13

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.

Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

Il NIV

Il Dirigente di Settore

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a stylized, cursive 'R'. Below it are two more signatures: one on the left that appears to be '18' and one on the right that is a more complex, flowing cursive signature.

RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MICHELANGELO NIGRO

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 78,33%	20	15,67
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano parziali soprattutto in riferimento al trend atteso/conseguito oltre alla estrema sintesi delle stesse tali da non consentire una esame accurato del grado di conseguimento degli obiettivi. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	25,0
COMPORTEMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. ____ del ____ - Punteggi rideterminato	3	3,0
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,3
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	3,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	2,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	3,5
TOTALI				100	77,47

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.

Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

Il NIV

Il Dirigente di Settore



RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MARIANO CIVITELLA

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 55,55%	20	11,11
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano parzialmente rispondenti agli obiettivi ed al sistema degli indicatori attesi. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	34,0
COMPORTAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste		3	1,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	2
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	3,80
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	1
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	2
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché valori e comportamenti		4	2
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4
TOTALI				100	71,41

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.

Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

Il NIV

Il Dirigente di Settore



RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT.SSA MARIA SIPONTINA CIUFFREDA

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 100%	20	20
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dalla dirigente risultano sufficienti rispetto agli indicatori attesi benché non risulti possibile attribuire la valutazione massima possibile. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	30
COMPORTEMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	1,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	3,5
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	3,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	1,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché valori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	81,0

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.

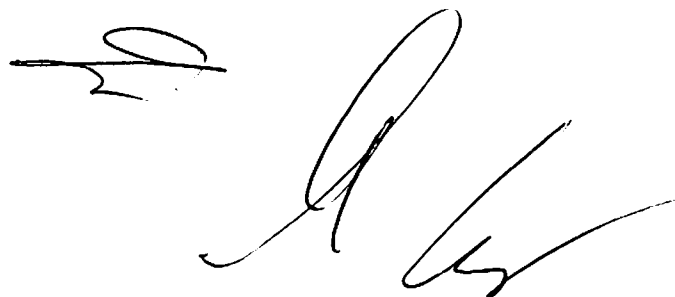
Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

Il NIV

Il Dirigente di Settore

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is smaller and more compact, while the one on the right is larger and more elaborate, with long, sweeping strokes.

RIEPILOGO VALUTAZIONE – ING. GIOVANNI SPAGNUOLO

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 60%	20	12
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Il dirigente risulta essere stato collocato in quiescenza a far data dal mese di aprile 2015. Alla data odierna non risultano pervenute, così come richiesto dal Nucleo di valutazione, le informazioni aggiuntive rispetto agli indicatori e allo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel P.P. Pertanto non risultano assegnabili i punti previsti dal presente criterio.	40	0,00
COMPORTEAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. ____ del ____ - Punteggi rideterminato	3	0,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,7
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	4,0
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	3,0
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché valori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	3,5
TOTALI				100	46,7

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.

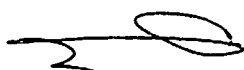
Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

Il NIV

Il Dirigente di Settore



RIEPILOGO VALUTAZIONE – ING. SIMOME LORUSSI

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 70%	20	14
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano parzialmente soprattutto rispetto al rispetto della tempistica prevista, mentre risultano soddisfacenti, benché migliorabili, quelle di carattere descrittivo. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	30
COMPORTEAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	0,0
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	5,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	5,0
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	4,0
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	1,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché valori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	77,5

Commenti del NIV

La valutazione finale deve essere completata con l'analisi delle attività e dei comportamenti che i dirigenti hanno posto in essere relativamente agli obblighi contrattuali e normativi.


Tali attività potranno essere autocertificate da parte di ciascun dirigente nel rispetto e secondo quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 e ss. mm. e ii.

A tal proposito il Segretario generale è invitato, nel caso di discordanze e/o verifiche negative ovvero di assenza di tali elementi, a darne tempestiva comunicazione a questo Nucleo.

Osservazioni del Dirigente di Settore

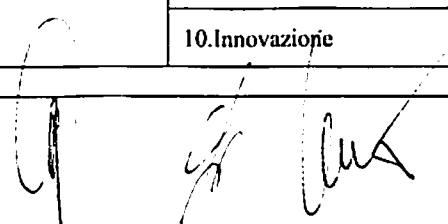
Il NIV

Il Dirigente di Settore



RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MATTEO OGNISSANTI

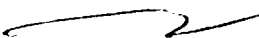
CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Settore 1 Obiettivi conseguiti 4/4 Settore 2 Obiettivi conseguiti 7/8 % cons.to complessiva 11/12 = 91,67%	20	18,33
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni fornite dal dirigente consentono di esprimere una valutazione sufficiente rispetto a quanto relativamente agli obiettivi di performance e alle attività di supporto rese dal dirigente. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	24,0
COMPORTAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	0,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	4,1
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,7
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	2,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	3,0
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché valori e comportamenti		4	2,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	4,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	82,13



Matteo Oggisanti

RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MICHELANGELO NIGRO

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 78,33%	20	15,67
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano parziali soprattutto in riferimento al trend atteso/conseguito oltre alla estrema sintesi delle stesse tali da non consentire una esame accurato del grado di conseguimento degli obiettivi. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	28,0
COMPORTEMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	3,0
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,3
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	3,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	2,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	3,5
TOTALI				100	47,47

ASSENTE


RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT. MARIANO CIVITELLA

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 55,55%	20	11,11
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano non totalmente rispondenti agli obiettivi ed al sistema degli indicatori attesi. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	34,0
COMPORTAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste		3	1,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	2
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	3,80
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	1
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	2
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	2
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4
TOTALI				100	41,41

ASSENTE
2

RIEPILOGO VALUTAZIONE – DOTT.SSA MARIA SIPONTINA CIUFFREDA

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 100%	20	20
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dalla dirigente risultano carenti rispetto agli indicatori attesi.. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	30
COMPORTAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	1,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	3,5
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	3,5
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	1,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	81,0

RIEPILOGO VALUTAZIONE - ING. GIOVANNI SPAGNUOLO

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento - risultati da R.P.P. - VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 60%	20	12
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento - risultati da Piano delle Performance - VALORE 40/60	Il dirigente risulta essere stato collocato in quiescenza. Alla data odierna non risultano pervenute, così come richiesto dal Nucleo di valutazione, le informazioni aggiuntive rispetto agli indicatori e allo stato di attuazione degli obiettivi previsti nel P.P. Pertanto non risultano assegnabili i punti previsti dal presente criterio.	40	0,00
COMPORTEMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	0,5
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	3,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	4,7
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	4,0
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	3,0
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	3,5
TOTALI				100	46,7

IN QUIESCENZA DAL 1955 DI APRILE 2015 -

RICHIESTA INSERIMENTO ANTI/RSULTAZIONE IN ORDINE AL PIANO DELLA PRIORITANEE

RIEPILOGO VALUTAZIONE – ING. SIMOME LORUSSI

CRITERIO	FATTORE	DESCRIZIONE	NOTE	Punteggio max	Punteggio attribuito
OBIETTIVI Performance organizzativa Max 60 punti		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da R.P.P. – VALORE 20/60	Obiettivi conseguiti al 70%	20	14
		Valutazione in relazione al grado di conseguimento – risultati da Piano delle Performance – VALORE 40/60	Le informazioni rese dal dirigente risultano soprattutto carenti rispetto al rispetto della tempistica prevista, mentre risultano soddisfacenti, benché migliorabili, quelle di carattere descrittivo. Per le motivazioni di cui sopra si assegna il punteggio di seguito riportato.	40	30
COMPORAMENTO Performance individuale Max 40 punti	1. Competenza tecnica	Capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	Vedi verbale n. _____ del _____ - Punteggi rideterminato	3	0,0
	2. Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati		5	5,0
	3. Gestione Economica ed Organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità		5	5,0
	4. Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro mantenendo la coerenza degli obiettivi		3	3,0
	5. Propositività	Capacità di proporre idee, progetti e attività motivandone la validità e i vantaggi		4	4,0
	6. Autonomia e capacità decisionale	Capacità di agire per ottimizzare e pianificare risorse ed attività individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2	2,0
	7. Orientamento alla qualità interna	Capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		3	1,5
	8. Leadership organizzativa	Capacità di portare le R.U. assegnate a condividere e a far propri obiettivi, progetti e mete nonché calori e comportamenti		4	4,0
	9. Orientamento al risultato	Capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		5	5,0
	10. Innovazione	Capacità di approcci ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative		6	4,0
TOTALI				100	77,5

IL DIRIGENTE



CITTA' DI MANFREDONIA
Segretario Generale

Prot. 41571

Lì 20.11.2015

Al Dirigente 8° Settore
e, p.c. Al Sindaco
Al Presidente del N.I.V./O.I.V.
Sede

Oggetto: A.S.E. S.p.A. – Affidamento in gestione del servizio verde pubblico. Diffida.

Si invita la S.V. a dare immediato adempimento a quanto richiesto dal Sindaco con la nota n. 41283 del 19 novembre 2015 relativa all'oggetto.

Pregasi fornire positivo riscontro in merito.

Cordiali saluti.



V.
Il Segretario Generale

