

Scheda di Valutazione Finale – Anno 2018

Titolare di Posizione Organizzativa
dal al

Descrizione dell'Obiettivo

Verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione e di protezione e delle procedure di sicurezza nei luoghi di lavoro a tutela della salute

Indicatore di risultato

Target

Relazione di Sintesi

Attività svolta: Le attività di prevenzione e protezione e delle procedure di sicurezza svolte all'interno dei luoghi di lavoro della Città Metropolitana di Messina sono state verificate attraverso una serie di linee strategiche principali quali sorveglianza sanitaria del personale con mansioni a rischio ed attività di supporto al Medico competente; monitoraggio dei presidi di primo soccorso e dei supporti di emergenza nei luoghi di lavoro; monitoraggio dell'andamento infortunistico e delle malattie professionali; attuazione del Piano formativo per la sicurezza, verifica dello stato di attuazione e dei fabbisogni necessari, oltre che dell'adempimento di quanto prescritto per legge; verifica dei fabbisogni dei dispositivi protettivi del personale con mansioni a rischio specifico; avvio delle modalità di fornitura dei dispositivi di protezione individuali in funzione dei fabbisogni rilevati; attività di informazione ai lavoratori sulle procedure di sicurezza da adottare; supporto al Cpt e attività di verifica dell'attuazione della convenzione in atto.

Risultano attivate alcune iniziative nell'ambito del sistema di prevenzione e protezione, in accordo con i servizi e gli uffici direttamente interessati, quali verifica delle modalità di intervento per l'abbassamento della soglia di rischio del personale con specifiche mansioni; verifica degli ambienti di lavoro che comportano rischi specifici; verifica dei tempi di attuazione per l'eliminazione o la limitazione del rischio..

E' stata avviata una attività di supporto con la Prefettura di Messina, nell'ambito della Conferenza Provinciale Permanente per gli incidenti sul lavoro e di concerto con gli Organi Ispettivi, con le Polizie Locali e con gli Enti partecipanti della stessa Conferenza.

L'assegnazione al sottoscritto della nomina di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione art. 31 d.lgs. 81/08 ha comportato l'avvio di nuove attività, inizialmente non previste tra gli obiettivi, e che consistono nella predisposizione della documentazione relativa al Documento di Valutazione dei Rischi art. 28. Nel verbale di riunione periodica ex art 35, svoltasi alla presenza del Datore di lavoro, del Medico competente e delle strutture territoriali sindacali, sono confluite tutte le informazioni relative all'attività di sicurezza e di tutela dei lavoratori dell'Ente. A questa attività si affianca anche quella di Formatore per la sicurezza, con i requisiti previsti dagli Accordi Stato-Regioni. Ciò ha permesso la somministrazione di formazione ex art 37 d.lgs. 81/08 senza costi per l'Ente.

Sono avviate inoltre le attività relative alla ricognizione degli impianti di messa a terra negli Istituti scolastici, al fine di consentire la messa in esercizio presso gli Istituti preposti; tale attività è fatta in sincronia con gli uffici dell'Edilizia scolastica. In ogni caso, la gran parte delle attività del Servizio Prevenzione viene svolta interfacciandosi con tutti gli uffici dell'Ente e comporta notevole scambio di informazioni alle quali occorre dare il corretto trattamento dovuto agli obblighi imposti dalla nuova normativa sulla privacy.

Importanza e attenzione è stata data all'andamento infortunistico e al monitoraggio delle malattie professionali all'interno dell'Ente, per i notevoli riflessi sulla tutela della salute dei lavoratori, sulle responsabilità penali dei soggetti preposti alla loro tutela e sulle dinamiche lavorative degli uffici. Ad ogni infortunio è stata associata, ove possibile, una azione di prevenzione al fine di limitare per il futuro eventuali ed ulteriori rischi. Anche queste ultime azioni hanno comportato il coinvolgimento degli uffici interessati e il supporto del sottoscritto nella corretta stesura delle denunce presso gli Organi di Vigilanza.

Particolare cura è stata prestata alle forme di affidamento dei servizi e degli acquisti, dando priorità ai servizi presenti sul portale Consip Acquistinrete Pa che ha consentito il coinvolgimento di più operatori commerciali sul mercato elettronico e un importante abbattimento dei costi previsti, senza alcuna diminuzione della qualità in considerazione delle specifiche caratteristiche richieste per ogni prodotto. Solo laddove il rapporto qualità-prezzo era maggiormente conveniente per l'Ente o dove i servizi non erano presenti, si è preferito procedere attraverso la ricerca diretta degli operatori sul territorio. Inoltre, nel caso della Sorveglianza sanitaria, si è preferito scindere le prestazioni mediche specialistiche dall'attività del Medico competente, in modo da poter consentire una maggiore partecipazione dei professionisti interessati. Tale metodo non ha prodotto alcun costo aggiuntivo per l'Ente.

Un importante aspetto della gestione del Servizio ha riguardato i rapporti interni dell'Ufficio, oltre quelli con le altre strutture dell'Ente. Il trasferimento della sede ha comportato un rallentamento delle attività in uno specifico periodo; è stata prestata cura in ogni caso alla definizione di tutti gli atti pendenti prima dell'inizio delle operazioni di trasferimento.

Al ridotto numero personale a disposizione, unitamente all'assenza di soggetti con le specifiche competenze necessarie per lo svolgimento di attività della sicurezza previste dal D.Lgs. 81/08, è stata data compensazione attraverso una acquisita esperienza del personale in possesso delle conoscenze basi, e che è andata man mano completandosi attraverso l'approfondimento dei temi professionali. Pertanto, l'assenza degli specifici profili tecnici necessari non ha impedito al Servizio di raggiungere gli obiettivi fissati, anche grazie a una più matura esperienza del personale e ad un continuo interscambio delle informazioni con il personale delle altre strutture.

Le relazioni esterne hanno coinvolto: Il Medico competente dell'Ente; le strutture ospedaliere di supporto per le prestazioni specialistiche;

Cause di eventuali scostamenti, aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo: = = =

Prospettive di sviluppo: La sovrapposizione tra il ruolo di Posizione Organizzativa e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione RSPP ex art. 31, anche se comporta un ulteriore carico di lavoro non previsto originariamente può dar luogo ad una organizzazione dei lavori più lineare e flessibile della sicurezza dei lavoratori

Elenco dei principali atti formalizzati: Determina affidamento servizio di Sorveglianza Sanitaria al Policlinico Universitario di Messina; determina affidamento servizio di Medico competente; Circolari e verbali di riunione con il personale per informazioni su privacy e gdpr; circolari, informazioni e istruzioni a tutte le strutture sui corretti adempimenti nei luoghi di lavoro; determina affidamento acquisto dpi; Determina affidamento Vigili del Fuoco per addestramento antincendio rischio basso e rischio alto; Programma formativo per la formazione del personale; verbali consegna dpi; verbale riunione periodica; avvio procedure redazione dvr.

Il titolare di P O


Valutazione finale della performance individuale anno 2018

a) valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

Le attività sono state svolte in piena autonomia organizzativa, competenza e capacità di gestione delle attività.

Valutazione di sintesi della 1^a Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi

Obiettivo	Punteggio attribuito dal Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
Verifica dello stato di attuazione delle misure di prevenzione e di protezione e delle procedure di sicurezza nei luoghi di lavoro a tutela della salute.	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^a Area di valutazione =50%		50	5000
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$			100 A

b) Qualità del contributo individuale

Sono considerati fattori specifici come *il rispetto di impegni e scadenze, la continuità e la qualità dell'apporto lavorativo, il grado d'iniziativa e la capacità di risolvere i problemi intervenuti, le competenze professionali dimostrate;*

Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 2^a Area di valutazione

Fattori di valutazione	Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1 Rispetto di impegni e scadenze: rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	100	7	700
2 Quantità e qualità della prestazione: opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato	100	7	700
3 Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi: è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo	100	6	600

4	Conoscenze tecnico-professionali generali e/o specifiche: dimostra una conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento	95	5	475
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione=25%			25	2475
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				99 B

c) Comportamenti organizzativi

- **capacità di integrazione**, fattori che valutano il grado di condivisione delle responsabilità attraverso *la disponibilità e la flessibilità dimostrate e la collaborazione all'integrazione organizzativa*;
- **capacità di relazione e integrazione**, fattori articolati nella *capacità di collaborare ed interagire con i dirigenti, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna ed interna*;
- **capacità di organizzazione e gestione delle risorse umane affidate**, fattori che valutano l'attitudine organizzativa e gestionale nel *saper motivare le persone facendo uso equilibrato della funzione, nella capacità di attribuire competenze e responsabilità e nel saper organizzare e gestire le risorse umane anche in situazioni di surplus di lavoro*.

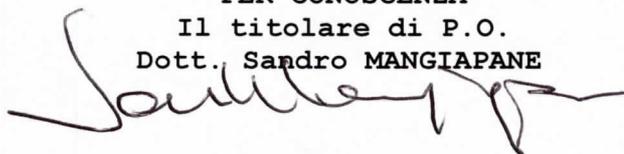
Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Capacità di integrazione è in grado di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo	100	5	500
2	Disponibilità e flessibilità: è capace di adeguare il proprio ruolo alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi sviluppando le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati;	95	5	475
3	Collaborazione all'integrazione organizzativa: opera positivamente all'interno della struttura organizzativa condividendo le responsabilità ed a svolgere in caso di bisogno attività normalmente non richieste dalla posizione	95	5	475

4	Qualità delle relazioni interne ed esterne (interpersonali, con i superiori ed i colleghi e gli utenti del servizio): - mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi; offre supporto ed aiuto ai colleghi; - è in grado di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; ispira la sua condotta ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai doveri derivanti dalle funzioni proprie o dell'ufficio di cui fa parte;	100	5	500
5	Attitudine organizzativa e gestionale (Capacità di organizzazione e gestione delle risorse umane affidate): dimostra di saper motivare le persone facendo uso equilibrato della funzione, dimostra capacità di attribuire competenze e responsabilità e di saper organizzare e gestire le risorse umane anche in situazioni di surplus di lavoro.	100	5	500
Totale peso attribuito alla 3^a Area di Valutazione =25%			25	2450
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				98 C

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Valutazione
1 ^a Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =100
2 ^a Area di valutazione: Qualità del contributo individuale	B =99
3 ^a Area di valutazione: Comportamenti organizzativi	C =98
Valutazione totale $V=(50\% * 100) + (25\% * 99) + (25\% * 98)$	V=99,25

PER CONOSCENZA
Il titolare di P.O.
Dott. Sandro MANGIAPANE



IL DIRIGENTE
Dott. Francesco ROCCAFORTE

