



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
(Legge regionale n.15 del 4.8.2015)

DIREZIONE

Posizione Organizzativa:

Scheda di valutazione finale - Anno 2017

Titolare di Posizione Organizzativa:

PARISI SALVATORE

dal 01/01/2017

al

31/12/2017

e

dal

al

Descrizione dell'obiettivo: Trasferimenti degli II.SS. in locali di proprietà di questa Città Metropolitana per riduzione ed eliminazione di costi e oneri derivanti da canoni di affitto.

Risultati attesi: Eliminazione dei canoni d'affitto

Indicatore di risultato:

Fatto

Target:

Gare MEPA

Relazione di sintesi

Attività svolta:

Gestione completa di ogni servizio di trasloco dalla fase iniziale alla fase finale, ivi compresa quella contrattuale telematica, giuste deleghe a firma del Dirigente, in quanto il sistema MEPA riconosce come Soggetto Stipulante il Punto Ordinante.

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

NESSUNA

Prospettive di sviluppo:

Risparmio sui canoni d'affitto ed impiego delle risorse su altre destinazioni

Elenco dei principali atti formalizzati:

Determine Dirigenziali pubblicati all'Albo Pretorio

Il titolare di P.O.

Valutazione finale della performance individuale anno 2017

a) Valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:
Obiettivo pienamente raggiunto con efficienza ed efficacia.

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)
Sviluppo dei sistemi di valutazione, della rilevazione della qualità dei servizi e delle attività di formazione	100	100	10.000
Totale peso attribuito alla 1^a Area di valutazione = 50%	Totale	100	100
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$			___ 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	100	5	500
Peso attribuito alla 2^a Area di Valutazione = 25%				
		Totale	25	
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =$				100 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.

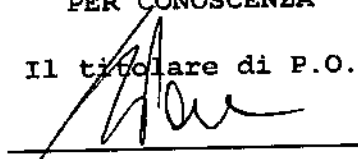
Valutazione di sintesi 3^o Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Capacità di integrazione è in grado di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie 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;	100	5	500

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	100	5	500
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
Peso attribuito alla 3^a Area di Valutazione = 25%		Totale	25	—
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =$				_100_ C

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

PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.



IL Dirigente

IL DIRIGENTE F. F.

Dott. Massimo Ranieri

