



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

REPORT FINALE P.O.

Performance individuale dei dipendenti del comparto - ANNO 2019

Report finale sul raggiungimento degli obiettivi individuali della Posizione Organizzativa

DIREZIONE IV - SERVIZI TECNICI GENERALI

SERVIZIO PREVENZIONE E COORDINAMENTO ATTIVITA' DATORE DI LAVORO

DIPENDENTE TITOLARE di P.O.	MATRICOLA	CATEGORIA	TITOLARE di PO	
			dal	al
Sandro Mangiapane	1477	D	1.1.2019	31.12.2019

Descrizione dell' obiettivo/progetto assegnato al titolare di PO

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

31.12.2019

01/01 - 31/12 2019

REPORT

Azioni assegnate al titolare di PO in relazione agli obiettivi

RISULTATO CONSEGUITO AL

Azione	Peso	Indicatori	Risultato atteso	
Individuare specifici obiettivi/progettazioni di performance legati:				
- alla promozione della trasparenza e dell' anticorruzione:				

31.12.2019

Coordiamento delle attività di pubblicazione e trasparenza

10

percentuale sul numero degli atti da pubblicare

avvenuto adempimento degli obblighi di pubblicazione

100%, punti 10

Coordiamento delle attività di inserimento dati per la protocollazione e l'archiviazione

10

percentuale sul numero degli atti da protocollare

avvenuto adempimento degli obblighi di protocollo e archivio

100%, punti 10

- agli obiettivi operativi della Direzione o del Servizio:

Coordinamento delle attività di verifica delle misure di prevenzione da attuare	20	numero delle verifiche effettuate	adempimento obblighi d.lgs. 81/08	Oltre 10 misure di prevenzione, punti 20
- agli obiettivi strategici:				
Coordinamento delle attività necessarie per il trattamento dei dati personali e sensibili	10	percentuale tra lavoratori a rischio e schede verificate	adempimento obblighi relativi al trattamento dati personali	100% dei lavoratori, punti 10
PESO PONDERALE TOTALE	50		PUNTEGGIO TOTALE	50

Relazione di sintesi

Descrizione dell'attività svolta	Le attività previste negli obiettivi sono state attentamente seguite dalla Posizione Organizzativa che ne ha coordinato le modalità di attuazione, verificandone periodicamente la regolarità. Particolare impegno hanno comportato la rilevazione delle misure di prevenzione da attuare in base alle verifiche effettuate nelle strutture dell'Ente. Si è proceduto a mezzo di schede di criticità con rilevazione degli elementi da mettere in sicurezza ed elaborazione delle procedure di intervento. Le stesse schede di criticità hanno formato oggetto di integrazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Tutti gli obiettivi fissati in sede di assegnazione sono stati regolarmente raggiunti	100,00%	Stato di avanzamento dell'Obiettivo (%)
Descrizione delle cause di eventuali scostamenti; aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo	== =		
Prospettive di sviluppo dell'obiettivo	Con la nomina di Rspg che coincide con la figura della Posizione Organizzativa, avvenuta con atto del Datore di lavoro, possono essere organizzati uniformemente tutti i servizi di prevenzione della sicurezza nei luoghi di lavoro		
Valutazioni del Dirigente			

IL TITOLARE di P.O.


IL DIRIGENTE




CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Scheda di valutazione della performance individuale del titolare di Posizione Organizzativa

Valutazione performance al 31/12/2019

Direzione	IV DIREZIONE - SERVIZI TECNICI GENERALI
Servizio	PREVENZ. E COORDINAMENTO ATTIVITA' DATORE DI LAVORO

Dipendente	Matricola	Categoria
MANGIAPANE SANDRO	1477	D

A) Valutazione del Dirigente sugli obiettivi individuali del P.O.

Obiettivi pienamente raggiunti	Valutazione (da 0 a 50)	Peso ponderale	Valore ponderato (V*P/50)
	50	50	50

B) Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo

Sono considerati fattori specifici :

- il grado di condivisione delle responsabilità attraverso la disponibilità e la flessibilità dimostrate e la collaborazione all'integrazione organizzativa;
- la capacità di collaborare ed interagire con i dirigenti, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna ed interna;
- 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.

1. Capacità di integrazione e collaborazione (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 operando positivamente all'interno della struttura organizzativa, condividendo le responsabilità e		V	P	
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	
LIVELLO CRITICO – non dimostra versatilità e capacità e non si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, svolge le proprie attività senza tenere conto del raggiungimento di risultati comuni	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, tende ad operare per il raggiungimento dei risultati comuni se sollecitato, contribuisce al risultato collettivo.	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, opera abitualmente tenendo presente il raggiungimento di risultati comuni, fornisce un apporto attivo all'organizzazione condividendo le responsabilità.	80		7	7

	LIVELLO ECCELLENTE – dimostra versatilità e capacità e si integra e valorizza il lavoro dei membri del gruppo, disponibile a svolgere attività non previste dalla posizione, contribuisce efficacemente all'organizzazione	> 80	100		
--	--	------	-----	--	--

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)		V	P	
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	
LIVELLO CRITICO – incapacità di adeguamento ai mutamenti organizzativi, non si fa carico di attività che	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – riconosce mutamenti organizzativi, si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata se sollecitato	da 60 a < 80		6	6
LIVELLO ATTESO – gestisce efficacemente i mutamenti organizzativi, gestisce efficacemente le attività che	80			
LIVELLO ECCELLENTE – adegua il proprio ruolo in presenza di mutamenti organizzativi, contribuisce con	> 80	100		
3. 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;		V	P	
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	
LIVELLO CRITICO – si sforza di gestire eventuali conflitti ma fatica a trovare una soluzione, raramente verifica la soddisfazione del cittadino manifestando scarso	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – conserva il controllo in caso di conflitti, si interessa e approfondisce le esigenze del cittadino se sollecitato	da 60 a < 80		6	6
LIVELLO ATTESO – gestisce eventuali conflitti e interviene efficacemente nella ricerca della soluzione, tiene conto abitualmente delle esigenze del cittadino	80			
LIVELLO ECCELLENTE – coglie segnali di malessere organizzativo per prevenire eventuali conflitti, enfatizza i punti di contatto piuttosto che quelli di disaccordo, approfondisce le richieste del cittadino suscitando	> 80	100		
4. 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		V	P	
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	
LIVELLO CRITICO – organizza parzialmente le attività del gruppo e non puntualizza i ruoli, il comportamento	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – organizza e comunica le attività di gruppo ma fatica a definire e far agire i ruoli attesi, il comportamento organizzativo è inferiore agli standard	da 60 a < 80		6	6
LIVELLO ATTESO – organizza e definisce efficacemente le attività di gruppo e definisce i ruoli attesi, il	80			
LIVELLO ECCELLENTE – organizza ed orienta i membri del gruppo verso il raggiungimento dell'obiettivo comune, il	> 80	100		
Totale peso ponderale			25	
Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo				

C) Valutazione del dirigente sulla qualità del contributo individuale

Sono considerati fattori specifici 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 di 25 del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della

		V		P		V * P / 100	
		Valutazione (da 0 a 100)		Peso ponderale		Valore ponderato	
1. Qualità e quantità della prestazione (opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)							
LIVELLO CRITICO – imprecisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è inferiore ai	< 60			6	6		
LIVELLO MIGLIORABILE – precisione parziale nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è	da 60 a < 80						
LIVELLO ATTESO – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi ed alle attività ordinarie correlate alle funzioni svolte soddisfa	80						
LIVELLO ECCELLENTE – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è superiore	> 80	100					
2. Rispetto di impegni e scadenze (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)							
		V		P		V * P / 100	
		Valutazione (da 0 a 100)		Peso ponderale		Valore ponderato	
LIVELLO CRITICO – mancato rispetto dei tempi programmati. impegno minimo	< 60			7	7		
LIVELLO MIGLIORABILE – rispetto dei tempi programmati su sollecitazione. impegno discontinuo	da 60 a < 80						
LIVELLO ATTESO – rispetto in autonomia dei tempi programmati. impegno costante	80						
LIVELLO ECCELLENTE – rispetto in autonomia dei tempi programmati e tutto ciò che ne esula, impegno	> 80	100					
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							
		V		P		V * P / 100	
		Valutazione (da 0 a 100)		Peso ponderale		Valore ponderato	
LIVELLO CRITICO – assenza di iniziativa nella gestione delle criticità. non propone soluzioni innovative	< 60			6	6		
LIVELLO MIGLIORABILE – non prende iniziativa davanti alle criticità. propone soluzioni se stimolato	da 60 a < 80						
LIVELLO ATTESO – prende iniziativa davanti alla criticità e nel proprio ambito produce soluzioni innovative	80						
LIVELLO ECCELLENTE – decide autonomamente di fronte alla criticità e sviluppa soluzioni innovative	> 80	100					

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)		V	P	
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	
LIVELLO CRITICO – non dimostra conoscenza delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra conoscenza parziale delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra conoscenza delle competenze de Servizio nonché dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è	80		6	6
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra conoscenza approfondita e puntuale delle competenze del Servizio e dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo	> 80	100		
Totale peso ponderale			25	
Quadro riassuntivo				Valore ponderato
A)Valutazione del Dirigente sugli Obiettivi del P.O.				50
B)Valutazione del Dirigente sul Comportamento organizzativo				25
C) Valutazione del Dirigente sulla Qualità del contributo individuale				25
Totale				100

NOTE ALLEGATE:

Al fine di riconoscere e valorizzare il merito nel caso in cui il singolo parametro della performance individuale si discosta dal LIVELLO ATTESO il valutatore dovrà motivare e dimostrare adeguatamente con atti e documenti sia gli aspetti negativi (LIVELLO MIGLIORABILE o LIVELLO CRITICO) sia gli aspetti positivi (LIVELLO ECCELLENTE), definendone i valori di ACCRESCIMENTO o di

Il LIVELLO ECCELLENTE potrà attribuirsi in ragione di azioni e iniziative, preferibilmente anche pre-individuate specificatamente dal dirigente, che forniscono all'ente un valore aggiunto comprovato con atti e documenti amministrativi. (es.: partecipazione a progetti ed iniziative con altri enti, progetti/piani/procedimenti di particolare complessità con finanziamenti da rendicontare e cronoprogrammi da rispettare, docenza in attività formative, attività in emergenza non diversamente retribuite, surplus di carichi