



# CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Performance del Comparto

- Valutazione individuale del titolare di P.O. -

ANNO 2022

|           |                                         |
|-----------|-----------------------------------------|
| Direzione | IV DIREZIONE "SERVIZI TECNICI GENERALI" |
| Servizio  | GEOLOGICO                               |

| DIPENDENTE TITOLARE di P.O. | MATRICOLA | CATEGORIA | TITOLARE di PO |            |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------------|------------|
|                             |           |           | dal            | al         |
| Roccaforte Francesco        | 152       | D         | 01/01/2022     | 31/12/2022 |

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

| Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti | Valutazione<br>(da 0 a 50) | Peso<br>ponderale | Valore<br>ponderato<br>(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 svolgendo, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla |              | V                           | P    | V * P / 100              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |              | Valutazione<br>(da 0 a 100) | Peso | Valutazione<br>Ponderata |
| LIVELLO CRITICO – non dimostra versatilità e capacità e non si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, svolge le proprie attività senza tenere                                                                                                                                                                                                                                                                                       | < 60         |                             | 7    | 7                        |
| 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                                                                                                                                                                                                                                      | 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                                                                                                                                                                                               | 80           |                             |      |                          |
| 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)                                                                                                                                                    |              | V                        | P    | V * P / 100           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|------|-----------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              | Valutazione (da 0 a 100) | Peso | Valutazione ponderata |
| LIVELLO CRITICO – incapacità di adeguamento ai mutamenti organizzativi, non si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata                                                                                                                                                                                                                                             | < 60         |                          | 6    | 6                     |
| LIVELLO MIGLIORABILE – riconosce mutamenti organizzativi, si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata se sollecitato                                                                                                                                                                                                                                                | da 60 a < 80 |                          |      |                       |
| LIVELLO ATTESO – gestisce efficacemente i mutamenti organizzativi, gestisce efficacemente le attività che esulano dalla prassi consolidata                                                                                                                                                                                                                                            | 80           |                          |      |                       |
| LIVELLO ECCELLENTE – adegua il proprio ruolo in presenza di mutamenti organizzativi, contribuisce con soluzioni innovative al miglioramento organizzativo                                                                                                                                                                                                                             | > 80         | 100                      |      |                       |
| 3. Qualità delle relazioni interne ed esterne (interpersonali, con i superiori ed i colleghi e gli utenti del servizio):<br>mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi, offre supporto ed aiuto ai colleghi;<br>è in grado di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; |              | V                        | P    | V * P / 100           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              | Valutazione (da 0 a 100) | Peso | Valutazione ponderata |
| LIVELLO CRITICO – si sforza di gestire eventuali conflitti ma fatica a trovare una soluzione, raramente verifica la soddisfazione del cittadino manifestando scarso                                                                                                                                                                                                                   | < 60         |                          | 6    | 6                     |
| LIVELLO MIGLIORABILE – conserva il controllo in caso di conflitti, si interessa e approfondisce le esigenze del cittadino se sollecitato                                                                                                                                                                                                                                              | da 60 a < 80 |                          |      |                       |
| 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):<br>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    | V * P / 100           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |              | Valutazione (da 0 a 100) | Peso | Valutazione ponderata |
| LIVELLO CRITICO – organizza parzialmente le attività del gruppo e non puntualizza i ruoli, il comportamento                                                                                                                                                                                                                                                                           | < 60         |                          | 6    | 6                     |
| 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                                                                                                                                                                                                                    | da 60 a < 80 |                          |      |                       |
| 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   | 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

| <b>1. Qualità e quantità della prestazione</b> (opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)                                                   |              |  | <b>V</b>                    | <b>P</b>          | <b>V * P / 100</b>  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--|-----------------------------|-------------------|---------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                    |              |  | Valutazione<br>(da 0 a 100) | Peso<br>ponderale | Valore<br>ponderato |
| 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                         |                   |                     |
| <b>2. Rispetto di impegni e scadenze</b> (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)                                                                                                                       |              |  | <b>V</b>                    | <b>P</b>          | <b>V * P / 100</b>  |
|                                                                                                                                                                                                                                    |              |  | Valutazione<br>(da 0 a 100) | Peso<br>ponderale | Valore<br>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                         |                   |                     |
| <b>3. Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi</b> (è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti |              |  | <b>V</b>                    | <b>P</b>          | <b>V * P / 100</b>  |
|                                                                                                                                                                                                                                    |              |  | Valutazione<br>(da 0 a 100) | Peso<br>ponderale | Valore<br>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              | V * P / 100      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|----------------|------------------|
|                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                           |              | Valutazione (da 0 a 100) | Peso ponderale | Valore ponderato |
|                                                                                                                                                                                                                   | LIVELLO CRITICO – non dimostra conoscenza delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è                      | < 60         |                          | 6              | 6                |
|                                                                                                                                                                                                                   | LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra conoscenza parziale delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è            | 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           |                          |                |                  |
|                                                                                                                                                                                                                   | LIVELLO ECCELLENTE – dimostra conoscenza approfondita e puntuale delle competenze del Servizio e dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è | > 80         | 100                      |                |                  |
| Totale peso ponderale                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                           |              |                          | 25             | 25               |
| Valutazione del Dirigente sulla qualità del contributo individuale                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                           |              |                          |                |                  |
| 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              |

Il Dipendente  
f.to Dott. Francesco Roccaforte

Il Dirigente  
f.to Dr. Biagio Privitera

