CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Performance del Comparto - Valutazione individuale del titolare di P.O. - ANNO 2022

Direzione	**V DIREZIONE "AMBIENTE E PIANIFICAZIONE"**
Servizio	**SISTEMI INFORMATICI**

DIPENDENTE TITOLARE di P.O.	MATRICOLA	CATEGORIA	TITOLARE di PO	
			dal	al
LUCA' GIACOMO	**148**	**D**	01/01/2022	31/12/2022

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

(riportare la valutazione espressa dal dirigente)	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 n el 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 di **25** del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

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 posizione)		**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso	**V * P / 100** Valutazione Ponderata
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		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 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**			
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 compiti assegnati)			**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso	**V * P / 100** 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): 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			**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso	**V * P / 100** Valutazione ponderata
	LIVELLO CRITICO – si sforza di gestire eventuali conflitti ma fatica a trovare una soluzione, raramente verifica la soddisfazione del cittadino manifestando scarso interesse	< 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 cercando di rispondere	**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 nell'utenza una immagine affidabile	> 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** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso	**V * P / 100** Valutazione ponderata
	LIVELLO CRITICO – organizza parzialmente le attività del gruppo e non puntualizza i ruoli, il comportamento organizzativo richiede	< 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 standard	da 60 a < 80			
	LIVELLO ATTESO – organizza e definisce efficacemente le attività di gruppo e definisce i ruoli attesi, il comportamento	**80**			
	LIVELLO ECCELLENTE – organizza ed orienta i membri del gruppo verso il raggiungimento dell'obiettivo comune, il comportamento	> 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 performance

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)		**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso ponderale	**V * P / 100** Valore 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 requisiti di base	< 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 mediamente sufficiente	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 le attese	**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 agli standard, la qualità e la quantità	> 80	**100**		

2. Rispetto di impegni e scadenze (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)		**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso ponderale	**V * P / 100** 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 eccellente e	> 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 dall'esperienza sul campo)		**V** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso ponderale	**V * P / 100** 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	**110**		

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** Valutazione (da 0 a 100)	**P** Peso ponderale	**V * P / 100** Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – non dimostra conoscenza delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del	< 60		6	6
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra conoscenza parziale delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo risponde agli standard	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra conoscenza delle competenze de Servizio nonché dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è soddisfacente	**80**			
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra conoscenza approfondita e puntuale delle competenze del Servizio e dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è eccellente	> 80			
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

Firmato digitalmente da:
LUCA' GIACOMO
Firmato il 20/06/2023 11:06
Seriale Certificato: 84582
Valido dal 20/01/2021 al 20/01/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Il Dirigente

Firmato digitalmente da:
Siracusano Roberto
~~Firmato il 19/06/2023 15~~:28
Seriale Certificato: 2167913
Valido dal 06/02/2023 al 06/02/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

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 DIMINUZIONE.

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 di lavoro in servizi mantenimento della sicurezza delle strade e degli edifici, ecc…)