

Istituto Romano di San Michele

Roma

ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE
UFFICIO PROTOCOLLO

POSTA IN ENTRATA
14 GIUGNO 2019
n. 0004319

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 72019

Il giorno 11 Giugno 2019 alle ore 10.00 presso la sede dell'Istituto è presente il Nucleo di Valutazione in forma monocratica nella persona del Dr. Massimo Cervoni.

Si procede alla consegna definitiva delle schede di valutazione dei dirigenti per l'anno 2017, redatte dall'organismo di valutazione su proposta del segretario Generale dr. Claudio Panella, che dovranno essere convalidate dal Commissario Straordinario.

Le schede vengono sottoscritte per accettazione dal Dr. Fiore e dal Dr. Fondi.

Si fa presente, come già evidenziato nei precedenti verbali, che l'organismo di valutazione è stato nominato nell'anno 2019 e ha subito presentato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in via di approvazione da parte dell'Istituto nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL per le funzioni locali del 21 maggio 2018, dal momento che il sistema vigente non appare più in linea con l'attuale quadro normativo. La valutazione è stata effettuata anche alla luce della recente sentenza della Corte di cassazione n. 9392 del 2017 che ha condannato un'amministrazione per non aver valutato il corpo dirigente con conseguente perdita di chance. Al fine della valutazione per l'anno 2017 sono stati effettuati i colloqui di valutazione con i dirigenti interessati, sono stati acquisiti ulteriori elementi di dettaglio in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione da parte dei responsabili e in ordine ai comportamenti manageriali e sono state esaminate le relazioni del precedente Commissario Straordinario, Dott. Domenico Alessio, che ha rendicontato puntualmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2017.

Alla luce di tutti gli elementi di conoscenza acquisiti si procede alla valutazione per l'anno 2017.

Successivamente l'organismo illustra i contenuti della proposta di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance alle organizzazioni sindacali in sede di delegazione trattante.

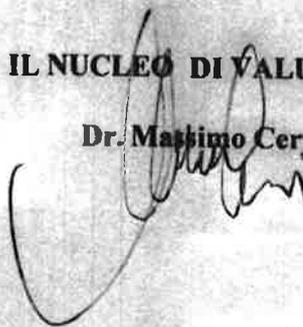
Le predette organizzazioni faranno pervenire eventuali osservazioni e integrazioni all'istituto al fine di consentire l'approvazione definitiva del sistema entro il mese di giugno 2019.

Ai sensi del vigente Regolamento ~~adottato~~ sul funzionamento e la nomina dell'Organismo di valutazione, il presente verbale viene archiviato e conservato presso l'Ufficio Gestione delle risorse umane e di esso ne viene pubblicata una versione per estratto nel link "Amministrazione Trasparente" nell'apposita partizione dedicata.

L'Organismo termina i propri lavori alle ore 12.30 e si aggiorna a data da destinarsi.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Massimo Cervoni



ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE ROMA

ANNO	2017
COGNOME	Dr. Fiore
NOME	Carlo
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	Dirigente
STRUTTURA DI APPARTENENZA	DIREZIONE ASSISTENZA
VALUTATORI	ORGANISMO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA Dr. Massimo Cervoni
PROPOSTA DI VALUTAZIONE EFFETTUATA IN DATA	11 giugno 2019

COMPITI PRINCIPALI NELLA POSIZIONE LAVORATIVA

.....
.....
Dirigente struttura di massima dimensione
.....
.....
.....
.....
.....
.....



1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 70 punti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI, OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE, VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI, RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE E CHE DEVONO ESSERE ACCERTATI DAL NUCLEO:

(vedi schede allegate in ordine al monitoraggio gestionale effettuato nel corso dell'anno 2017)

Obiettivi della gestione (fino a 70 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Grado di valutazione in %	Punteggio complessivo ponderato
Obiettivi della gestione assegnati con atto di indirizzo del Presidente comprensivi dei pesi di ponderazione e del piano degli indicatori.	90	63/70

• **LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE 1 2 3 4	PUNTI
1	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati. Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		30%	4	30
2	Orientamento al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato. Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		30%	4	30
3	Capacità di relazione interna /esterna Capacità di intrattenere relazioni positive con i colleghi, collaboratori, utenti interni e esterni, con gli interlocutori istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto		20%	4	20

4	Organizzazione delle risorse Capacità di gestire le attività definendo obiettivi e priorità, programmando e schematizzando le fasi del lavoro e i relativi interventi, coordinando operativamente le risorse a disposizione		20%	3	15
	Punteggio totale				95
	Punteggio ponderato				28,5/30

PUNTEGGIO FINALE

La somma di tutte le quattro parti determina l'attribuzione del punteggio complessivo.

Responsabile	PARTE I	PARTE II	Punteggio complessivo (I+II)
	Valutazione della performance del settore	Valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi - capacità	
Punteggi max	punti 70	punti 30	punti 100
Punteggi attribuiti	63	28,5	91,5

Organismo di Valutazione

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NELLA MISURA DEL 100% DELLA MISURA MASSIMA PREVISTA IN RAPPORTO ALL'INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA PER L'ANNO 2017.

Data di compilazione 11 giugno 2019

Firma del componente unico del Nucleo di valutazione come proponente: _____

Firma del Commissario Straordinario per conferma: _____

Osservazioni del Responsabile di struttura di vertice:

Data 11 giugno 2019

Firma del Dirigente per accettazione

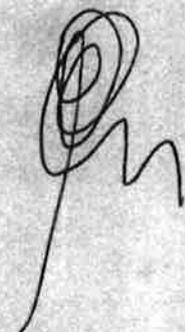


Alla luce dei dati di sintesi forniti dal valutato attraverso varie relazioni, delle indicazioni fornite dal Commissario Straordinario e dal Segretario Generale e dei dati contenuti all'interno della relazione sulla performance il giudizio può così determinarsi: comportamento lavorativo concentrato, oltre che su di una programmazione delle attività di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine. Ha ben organizzato le attività correnti ed ha conseguito quasi tutti i risultati attesi, anche tenendo conto della complessità delle strutture dirette. Ottima la capacità dimostrata di tradurre gli obiettivi in piani d'azione. Denota una buona capacità di utilizzo dello strumento valutativo, una significativa capacità di orientamento al cliente ed un atteggiamento non passivo di fronte al cambiamento. Ottima la capacità di governo delle crisi e delle emergenze, nonché la capacità di lavoro sotto stress. Ha, infine, lavorato con precisione ed accuratezza, fornendo un lavoro di buona qualità rispetto agli obiettivi stabiliti. Il valutato dimostra di aver ben compreso il sistema dei ruoli all'interno dell'Ente, di aver approfondito compiutamente i concetti di efficienza, efficacia, economicità dell'azione amministrativa, di conoscere i propri punti di forza e le aree critiche della sua gestione, presenta una buona dimestichezza con gli strumenti di pianificazione strategica, concertata, integrata, con gli indicatori di risultato, con gli strumenti di controllo di gestione e con il sistema di direzione per obiettivi. Significative le relazioni presentate in merito alle attività svolte, sia per completezza che per capacità di sintesi. **La valutazione è stata effettuata mediante l'utilizzo della metodologia vigente e nel rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in diverse disposizioni, che devono essere accertati dall'Organismo di Valutazione ai fini del pagamento dell'indennità di risultato della dirigenza.**

L'Organismo di Valutazione, pertanto, non ha riscontrato, in ordine ai vincoli dettati dal legislatore rispetto agli obblighi sopra riportati, risultanze tali che comportino elementi ostativi al pagamento in tutto o in parte dell'indennità di risultato, come quantificate in termini di punteggi dalla presente scheda di valutazione.

Si specifica che l'organismo di valutazione è stato nominato nell'anno 2019 e ha subito presentato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in via di approvazione da parte dell'Istituto nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL per le funzioni locali del 21 maggio 2018, dal momento che il sistema vigente non appare più in linea con l'attuale quadro normativo. La valutazione viene effettuata anche alla luce della recente sentenza della Corte di cassazione n. 9392 del 2017 che ha condannato un'amministrazione per non aver valutato il corpo dirigente per perdita di chance. Al fine della valutazione sono stati effettuati i colloqui di valutazione con i dirigenti interessati, sono stati acquisiti ulteriori elementi di dettaglio in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione da parte dei responsabili e in ordine ai comportamenti manageriali e sono state analizzate le relazioni del Commissario Straordinario Dott. Domenico Alessio che ha rendicontato puntualmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2017.

Alla luce di tutti gli elementi di conoscenza acquisiti si procede alla valutazione per l'anno 2017 si redige la seguente proposta di valutazione che dovrà essere validata dal Commissario Straordinario d'intesa con il Segretario Generale.



ISTITUTO ROMANO DI SAN MICHELE ROMA

ANNO	2017 mesi ottobre-dicembre
COGNOME	Dr. Fondi
NOME	Mauro
PROFILO PROFESSIONALE	
CATEGORIA	Dirigente
STRUTTURA DI APPARTENENZA	URP/ACC/VIGILANZA DIURNA
VALUTATORI	ORGANISMO DI VALUTAZIONE IN FORMA MONOCRATICA Dr. Massimo Cervoni
PROPOSTA DI VALUTAZIONE EFFETTUATA IN DATA	11 giugno 2019

COMPITI PRINCIPALI NELLA POSIZIONE LAVORATIVA

.....
.....
Dirigente struttura di massima dimensione
.....
.....
.....
.....
.....



1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 70 punti)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI, OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE, VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI, RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE E CHE DEVONO ESSERE ACCERTATI DAL NUCLEO:

(vedi schede allegate in ordine al monitoraggio gestionale effettuato nel corso dell'anno 2017)

Obiettivi della gestione (fino a 70 punti)

Descrizione dell'obiettivo	Grado di valutazione in %	Punteggio complessivo ponderato
Obiettivi della gestione assegnati con atto di indirizzo del Presidente comprensivi dei pesi di ponderazione e del piano degli indicatori.	85	59,5/70

• **LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE 1 2 3 4	PUNTI
1	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati. Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		30%	4	30
2	Orientamento al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato. Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		30%	3	22,5
3	Capacità di relazione interna / esterna Capacità di intrattenere relazioni positive con i colleghi, collaboratori, utenti interni e esterni, con gli interlocutori Istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto		20%	3	15

4	Organizzazione delle risorse Capacità di gestire le attività definendo obiettivi e priorità, programmando e schematizzando le fasi del lavoro e i relativi interventi, coordinando operativamente le risorse a disposizione		20%	3	15
	Punteggio totale				82,5
	Punteggio ponderato				24,75/30

PUNTEGGIO FINALE

La somma di tutte le quattro parti determina l'attribuzione del punteggio complessivo.

Responsabile	PARTE I	PARTE II	Punteggio complessivo (I+II)
	Valutazione della performance del settore	Valutazione complessiva dei comportamenti organizzativi - capacità	
Punteggi max	punti 70	punti 30	punti 100
Punteggi attribuiti	59,5	24,75	84,25

Organismo di Valutazione

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NELLA MISURA DEL 90% DELLA MISURA MASSIMA PREVISTA IN RAPPORTO ALL'INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA PER L'ANNO 2017.

Data di compilazione 11 giugno 2019

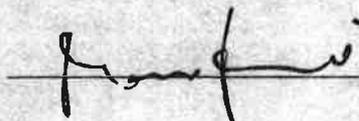
Firma del componente unico del Nucleo di valutazione come proponente: _____

Firma del Commissario Straordinario per conferma: _____

Osservazioni del Responsabile di struttura di vertice:

Data 11 giugno 2019

Firma del Dirigente per accettazione



Alla luce dei dati di sintesi forniti dal valutato attraverso varie relazioni, delle indicazioni fornite dal Commissario Straordinario e dal Segretario Generale e dei dati contenuti all'interno della relazione sulla performance il giudizio può così determinarsi: comportamento lavorativo concentrato, oltre che su di una programmazione delle attività di breve periodo, su una pianificazione di medio- termine. Ha organizzato in maniera significativa le attività correnti ed ha conseguito quasi tutti i risultati attesi. Buona la capacità dimostrata di tradurre gli obiettivi in piani d'azione. Denota una buona capacità di utilizzo dello strumento valutativo, una significativa capacità di orientamento al cliente ed un atteggiamento non passivo di fronte al cambiamento. Significative le relazioni presentate in merito alle attività svolte, sia per completezza che per capacità di sintesi. **La valutazione è stata effettuata mediante l'utilizzo della metodologia vigente e nel rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in diverse disposizioni, che devono essere accertati dall'Organismo di Valutazione ai fini del pagamento dell'indennità di risultato della dirigenza.**

L'Organismo di Valutazione, pertanto, non ha riscontrato, in ordine ai vincoli dettati dal legislatore rispetto agli obblighi sopra riportati, risultanze tali che comportino elementi ostativi al pagamento in tutto o in parte dell'indennità di risultato, come quantificate in termini di punteggi dalla presente scheda di valutazione.

Si specifica che l'organismo di valutazione è stato nominato nell'anno 2019 e ha subito presentato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in via di approvazione da parte dell'Istituto nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL per le funzioni locali del 21 maggio 2018, dal momento che il sistema vigente non appare più in linea con l'attuale quadro normativo. La valutazione viene effettuata anche alla luce della recente sentenza della Corte di cassazione n. 9392 del 2017 che ha condannato un'amministrazione per non aver valutato il corpo dirigente per perdita di chance. Al fine della valutazione sono stati effettuati i colloqui di valutazione con i dirigenti interessati, sono stati acquisiti ulteriori elementi di dettaglio in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione da parte dei responsabili e in ordine ai comportamenti manageriali e sono state analizzate le relazioni del Commissario Straordinario Dott. Domenico Alessio che ha rendicontato puntualmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2017.

Alla luce di tutti gli elementi di conoscenza acquisiti si procede alla valutazione per l'anno 2017 e si redige la seguente proposta di valutazione che dovrà essere validata dal Commissario Straordinario d'intesa con il Segretario Generale.