

Dirigente: <b>dr. Vincenzo Roberto Tangari</b> <b>dr. Domenico Corrieri</b>	
Settore o Unità Autonoma: <b>Affari Generali</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	48
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	15
Punteggio capacità di Realizzazione	16
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>92</b>

#### **Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:**

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dai Dirigenti che si sono avvicendati, nel corso dell'anno alla conduzione del Settore, emerge il raggiungimento di 15 su 16 obiettivi inizialmente assegnati dall'Amministrazione, di cui 1 al 50%..

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 48 così determinata:

160 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

155 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$160 : 50 = 155 : x = 48,44 \text{ punti}$$

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:**

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata – a parere di questo Nucleo dalla quasi totalità degli obiettivi raggiunti.

Si evidenzia inoltre:

- formazione assicurata a sé stesso: attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale..
- la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative attestanti la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti: n. 1 oltre ad una serie di incontri periodici con i dipendenti assegnati al Settore aventi ad oggetto momenti di confronto sulle problematiche amministrative e/o di autoaggiornamento;

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **15 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:**

Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra che:

- in riferimento alla gestione del personale per quanto attiene alle ferie, il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:  
a1) Monte giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 e al 31/12/2009: non se ne tiene conto, considerando l'avvicendamento di cui si è già data menzione.  
a2) giorni di ferie del personale del Settore (n. 56 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 1744 pari al 31,14%; al 31/12/2009: 1754 pari al 31,32%.  
Si riscontra quindi, come il monte ferie dei dipendenti non manifesti una contrazione nell'anno, ma un peggioramento;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere migliorato rispetto all'anno precedente.

- in merito alla gestione del contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.
- lavoro straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **16 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione: risulta essere stata assicurata al personale dipendente.
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo tranne a n. 3 dipendenti è stato assegnato 70/100.

Non essendo a conoscenza del Nucleo alcun evento ostativo del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione"., apprezzando non poco questo Nucleo la capacità del Dirigente di valutare i propri dipendenti in maniera differenziata, evitando di appiattirsi su una valutazione uguale per tutti al massimo punteggio.

Poiché nel corso dell'anno alla direzione del Settore si è avuto l'avvicendamento di cui si è già fatto menzione e che ha visto responsabili del Settore due diversi Dirigenti per i seguenti periodi ( mesi):

7/12 Corrieri; 5/12 Tangari, il Nucleo ha deciso comunque di procedere ad una unica valutazione dei comportamenti dal momento che le situazioni verificatesi lo consentivano.

**Valutazione Finale: 92**

Dirigente:	
<b>dr. Giuseppe Domenico de Bari</b>	
Settore o Unità Autonoma: <b>Economico Finanziario</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	50
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	14
Punteggio capacità di Realizzazione	18
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>95</b>

### Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore, emerge come la totalità degli obiettivi inizialmente prefissati abbiano trovato nel corso dell'anno 2009 la loro realizzazione totale e pertanto debbano intendersi raggiunti al 100%.

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 50 così determinata:

70 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

70 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$70 : 50 = 70 : x = 50 \text{ punti}$$

### PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata - a parere di questo Nucleo - dal totale raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia inoltre:

- formazione assicurata a sé stesso: 1 in Regione
- la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti: due circolari e 6 incontri;

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire ai Dirigenti del Settore, una valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

### PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:

Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra comunque che:

- gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:  
a1) Monte giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 n. 15; al 31/12/2009: 15  
a2) giorni di ferie del personale del Settore( n. 22 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 557 pari al 25,31%; al 31/12/2009: 502 pari al 22,81%.  
Si riscontra quindi, come il monte ferie del dirigente pur non manifestando una contrazione nell'anno, tuttavia resti costante su un livello accettabile, venendo invece migliorato quello dei dipendenti;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere migliorato rispetto all'anno precedente;

- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamento per le spese prestazioni e servizi risulta essere migliorato rispetto all'anno precedente.
- in merito alla gestione del contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.
- lavoro straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **18 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione: risulta essere stata assicurata al personale dipendente.
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non sono a conoscenza del Nucleo eventi ostativi del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore.

Si ritiene di attribuire ai Dirigenti, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

**Valutazione Finale: 95**

Handwritten marks and signatures on the right side of the page, including a checkmark, a signature, and a large vertical scribble.

Dirigente: sig. Gaetano Caputi dr. Vincenzo Roberto Tangari dr. Giuseppe Domenico de Bari	
Settore o Unità Autonoma: <b>Socialità e Istruzione</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	50
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	14
Punteggio capacità di Realizzazione	18
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>95</b>

#### Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore, sig. G. Caputi, emerge come tutti gli obiettivi inizialmente prefissati (6), hanno trovato nel corso dell'anno 2009 il loro "pieno" raggiungimento.

Per tali ragioni, si è inteso attribuire ai Dirigenti del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 50 così determinata:

60 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

60 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$60 : 50 = 60 : x = 50 \text{ punti}$$

#### PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata - a parere di questo Nucleo - dal totale raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia inoltre:

- Formazione assicurata a sé stesso: non da tutti i dirigenti susseguiti;
- la presenza di note esplicative e riunioni periodiche all'interno del Settore che attestano la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti.

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire ai Dirigenti del Settore, una valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

#### PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:

Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:
  - a1) Monte giorni di ferie del Dirigente: il rag. Caputi ha esaurito il proprio credito di ferie azzerandolo prima del suo collocamento a riposo.
  - a2) giorni di ferie del personale del Settore( n. 38 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 434 pari al 11,42%; al 31/12/2009: 382 pari al 10,05%.
 Si riscontra quindi, come solo il monte ferie dei dipendenti manifesti una positiva contrazione nell'anno degna di essere menzionata ed apprezzata;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere costante rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere costante rispetto all'anno precedente.
- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.
- Gestione del Contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **18 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Sono stati avviati a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale 8 dipendenti sui 42 assegnati ( 20% circa ), per 10 corsi per un totale di 68 giornate.
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non sono a conoscenza del Nucleo eventi ostativi del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore.

Si ritiene di attribuire ai Dirigenti del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

#### **Valutazione Finale: 95**

Nel corso dell'anno alla direzione del Settore si è avuto un avvicendamento che ha visto responsabili del Settore tre diversi Dirigenti per i seguenti periodi ( mesi):

7/12 Caputi; 1/12 Tangari; 4/12 De Bari

Il Nucleo ha ritenuto comunque sussistenti le condizioni per procedere ad una unica valutazione dei comportamenti dal momento che le situazioni verificatesi lo consentivano.

<b>Dirigente: dr. Vincenzo Roberto Tangari</b>	
<b>Settore o Unità Autonoma: Demografia Appalti Contratti</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	50
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	14
Punteggio capacità di Realizzazione	16
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>93</b>

### **Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:**

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore, dr. E.R. Tangari, emerge come due obiettivi inizialmente prefissati, non hanno trovato nel corso dell'anno 2009 il loro "pieno" raggiungimento in quanto sospesi dall'amministrazione.

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 50 così determinata:

40 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

40 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$50 : 50 = 50 : x = 50 \text{ punti}$$

### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:**

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata - a parere di questo Nucleo - dal totale raggiungimento degli obiettivi.

- Si evidenzia la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti.
- Formazione assicurata a sé stesso: 4 di cui 1 fuori sede

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire ai Dirigenti del Settore, una valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:**

- Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:

a) giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 : 160; al 31 Dicembre 2009 : 150;

b) giorni di ferie del personale del Settore ( n. 32 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 429 pari al 13,40%; al 31/12/2009: 638 pari al 19,93%

Si riscontra quindi, come il monte ferie dei dipendenti non manifesti una contrazione nell'anno ma anzi un sensibile e preoccupante aumento, a differenza di quello del Dirigente che, di poco, si contrae.

- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere migliorato rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente.
- Gestione del Contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.
- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **16 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

**PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

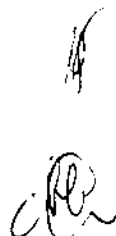
- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Sono stati avviati corsi di formazione e/o aggiornamento professionale.
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non sono a conoscenza del Nucleo eventi ostativi del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore.

Si ritiene di attribuire ai Dirigenti del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

Per il futuro si caldeggia la partecipazione a corsi restando all'interno della Regione

**Valutazione Finale: 93**





Dirigente: Ing. Vincenzo Balducci	
Settore o Unità Autonoma: <b>Lavori Pubblici e Impianti Sportivi</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	47
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	10
Punteggio capacità di Realizzazione	14
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>84</b>

2

AP

CR

**Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:**

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore, ing. V. Balducci, emerge il raggiungimento degli obiettivi inizialmente fissati dal Dirigente o assegnati dall'Amministrazione con le seguenti modalità:

8 obiettivi al 100%;

1 obiettivo al 50%.

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, ing. Balducci, una "valutazione degli obiettivi" pari a 47,22 così determinata:

90 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

85 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$90 : 50 = 85 : x = 47,22 \text{ punti}$$

**PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:**

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata – a parere di questo Nucleo dall'indice di raggiungimento degli obiettivi.

- Formazione assicurata a sé stesso: non sono pervenute comunicazioni al proposito da parte del Dirigente, nonostante le reiterate richieste.
- Per quanto attiene la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti : non sono pervenute comunicazioni al proposito da parte del Dirigente, nonostante le reiterate richieste.

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, ing. Balducci, una valutazione di **10 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

**PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:**

- Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:

a1) Monte giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 n. 177; al 31/12/2009:196

a2) giorni di ferie del personale del Settore( n. 26 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 588 pari al 22,60%; al 31/12/2009: 726 pari al 27,92%.

Si riscontra quindi, come sia il monte ferie personale che quello dei dipendenti non manifestano una contrazione nell'anno ma anzi presenti un preoccupante aumento del monte ferie totale e su' punto va richiamata con fermezza l'attenzione del Dirigente perché produca un piano ferie che vada a ridurre sensibilmente tale residuo per sé e per i dipendenti assegnatigli;

- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.
- Gestione del Contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere migliorato rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Si accerta che sono stati avviati a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale alcuni dipendenti del settore
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non sono a conoscenza del Nucleo eventi ostativi del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore.

Si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, ing. Balducci, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

**Valutazione Finale: 84**

Dirigente: <b>dr. Vincenzo Roberto Tangari</b>	
Settore o Unità Autonoma: <b>Sicurezza</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	49
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	15
Punteggio capacità di Realizzazione	14
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>91</b>

**Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:**

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore emerge il totale raggiungimento di 6 obiettivi su 7, di cui uno al 95% inizialmente fissati dal Dirigente o assegnati dall'Amministrazione.

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 49,69 così determinata:

60 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

69.5 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$70 : 50 = 69.5 : x = 49,64 \text{ punti}$$

**PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:**

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata – a parere di questo Nucleo dal totale raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia :

- la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti: 2
- formazione assicurata a sé stesso: già rilevata in precedenza.

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **15 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

**PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:**

- Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:  
a1) Monte giorni di ferie del personale del Settore( n. 55 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 1031 pari al 18,70%; al 31/12/2009: 1088 pari al 19,78%.  
Si riscontra quindi, come il monte ferie dei dipendenti non manifesti una contrazione nell'anno ma anzi un peggioramento;
- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.
- Gestione del Contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente. Tuttavia notevole è il numero di ricorsi promossi dinanzi al Giudice di Pace contro processi contravvenzionali rilevati dalla P.M. che si concludono con una altissima percentuale di condanne per l'Ente; detta circostanza non può non essere rilevata.
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente;

- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere peggiolato rispetto all'anno precedente.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Sono stati avviati corsi di formazione e/o aggiornamento .
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non è a conoscenza del Nucleo alcun evento ostativo del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore.

Si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

**Valutazione Finale: 91**



Dirigente: <b>dott. Giuseppe Lopopolo</b>	
Settore o Unità Autonoma: <b>Tributi e Concessioni Comunali</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	50
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	15
Punteggio capacità di Realizzazione	14
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>92</b>

#### **Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:**

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore emerge il totale raggiungimento di tutti gli obiettivi inizialmente fissati dal Dirigente o assegnati dall'Amministrazione.

Per tali ragioni, considerato il totale raggiungimento degli obiettivi, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 50 così determinata:

80 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

80 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$80 : 50 = 80 : x = 50 \text{ punti}$$

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:**

La capacità di analisi e di programmazione del Dirigente del Settore valutato, è dimostrata – a parere di questo Nucleo dal totale raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia inoltre:

- la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti.
- Formazione assicurata a sé stesso: eseguita.

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **15 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:**

- Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:

a1) Monte giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 n. 46; al 31/12/2009: 57

a2) giorni di ferie del personale del Settore( n. 11 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 190 pari al 17,20%; al 31/12/2009: 248 pari al 22,54%.

Si riscontra quindi, come sia il monte ferie personale che quello dei dipendenti non manifestano una contrazione nell'anno ma anzi un preoccupante peggioramento.

- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.

- Gestione del Contenzioso:

come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente, anzi va a merito del dr. Lopopolo il fatto che egli si costituisca personalmente per conto dell'Ente in Commissione Tributaria.

- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta essere costante rispetto all'anno precedente.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

#### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Sono stati avviati a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale 5 dipendenti su 6.
- Punteggio assegnato ai Dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non essendo a conoscenza del Nucleo alcun evento ostativo del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

**Valutazione Finale: 92**

Dirigente: <b>Ing. Rocco Altomare</b>	
Settore o Unità Autonoma: <b>Territorio</b>	
Punteggio finale degli Obiettivi	31
Punteggio capacità di Analisi e Programmazione	14
Punteggio capacità di Realizzazione	16
Punteggio capacità di Relazione	13
<b>PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE</b>	<b>74</b>

### Grado di realizzazione degli Obiettivi di PEG/POD:

Dall'esame delle schede relative agli obiettivi presentate dal Dirigente del Settore, emerge il che gli obiettivi sono stati raggiunti con le seguenti modalità:

due al 100%; uno all'90% ; uno all'80%; uno al 60%; due al 30%; uno al 10%

Per tali ragioni, si è inteso attribuire al Dirigente del Settore, una "valutazione degli obiettivi" pari a 31,25 così determinata:

80 (10 punti x ogni obiettivo assegnato);

50 (punteggio massimo ottenibile previo totale raggiungimento obiettivi)

50 (punteggio raggiunto con la realizzazione degli obiettivi).

$$80 : 50 = 50 : x = 31,25 \text{ punti}$$

### PUNTEGGIO CAPACITA' DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE:

Pur considerando la complessità degli obiettivi, si evidenzia:

- Formazione assicurata a sé stesso: 3 Corsi di cui 2 fuori Regione
- la presenza di riscontri, quali circolari, direttive e note esplicative, che attestino la capacità del dirigente di trasferire il proprio input ai propri dipendenti.

Per tali ragioni, si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **14 punti** in relazione al fattore "capacità di analisi e programmazione".

### PUNTEGGIO CAPACITA' DI REALIZZAZIONE:

- Anche in questo caso, la valutazione di tale "fattore comportamentale" pur non potendo prescindere dal grado di raggiungimento degli obiettivi, deve tuttavia alimentarsi anche di altre osservazioni.

Si riscontra pertanto che:

- Gestione del personale per quanto attiene alle ferie. Ebbene sotto questo aspetto il giudizio non può prescindere dalla lettura dei numeri che ci danno le seguenti situazioni:

a1) Monte giorni di ferie del Dirigente al 1° Gennaio 2009 n. 36; al 31/12/2009: 39

a2) giorni di ferie del personale del Settore( n. 22 dipendenti) al 1° Gennaio 2009 n. 613 pari al 27,86%; al 31/12/2009: 576 pari al 26,18%.

Si riscontra quindi, come solo il monte ferie dei dipendenti manifesti una contrazione nell'anno, restando leggermente peggiorato quello del Dirigente.

- Gestione del Contenzioso: come da comunicazione del dr. Pasquale la Forgia, funzionario Ufficio Legale, non si riscontrano eventi imputabili al dirigente.
- Lavoro Straordinario. Non si rilevano risparmi rilevanti.
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per i beni di consumo e/o materie prime risulta essere peggiorato rispetto all'anno precedente;
- l'indice percentuale risorse impegnate/stanziamiento per le spese prestazioni e servizi risulta costante rispetto all'anno precedente.

Si ritiene, pertanto, di attribuire ai Dirigenti del Settore, un valutazione di **16 punti** in relazione al fattore "capacità di realizzazione".

### **PUNTEGGIO CAPACITA' DI RELAZIONE:**

Anche per la valutazione di tale "fattore comportamentale" non si può prescindere da quanto precedente affermato.

- Risorse per la Formazione assicurata al personale dipendente. Sono stati avviati a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale 21 dipendenti.
- Punteggio assegnato ai dipendenti : a tutti il massimo. Tale circostanza, viene considerata dal Nucleo come un elemento di negatività; per il futuro si invita ad una valutazione del proprio personale che colga le diversità di impegno e di risultati individuali.

Non essendo a conoscenza del Nucleo alcun evento ostativo del rapporto relazionale con ogni singolo dipendente del settore si ritiene di attribuire al Dirigente del Settore, una valutazione di **13 punti** in relazione al fattore "capacità di relazione".

Per il futuro si caldeggia la partecipazione a corsi restando all'interno della Regione

**Valutazione Finale: 74**



## La retribuzione di risultato.

Orbene, secondo il modello di valutazione approvato dall'Amministrazione, il punteggio complessivo conseguito da ciascun Dirigente, a seguito del processo di valutazione annuale, è costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione degli obiettivi e delle capacità manageriali.

Al fine di definire la retribuzione di risultato annua lorda, spettante ad ogni Dirigente beneficiario, sulla base dei punteggi da ciascuno ottenuti, vengono individuate tre fasce di riferimento, a ciascuna delle quali corrisponde un parametro convenzionale per il calcolo della retribuzione di risultato:

- 1^ fascia: da 0 a 50 punti = parametro 0 (nessuna retribuzione);
- 2^ fascia: da 51 a 80 punti = parametro 100;
- 3^ fascia: da 81 a 100 punti = parametro 130.

Ora, le risorse a disposizione sono da ripartire tra i Dirigenti aventi titolo, in proporzione ai parametri così valutati:

- 7 settori parametro 130;
- 1 settore parametro 100

Si evidenzia però che al fine di evitare una doppia remunerazione (indennità risultato ed ogni sorta di incentivazione come ad esempio quella da progetto) per uno stesso obiettivo-progetto, come da disposizioni della stessa amministrazione, il Nucleo propone che la retribuzione di risultato ottenuta sia diminuita in maniera proporzionale alla percentuale di incidenza degli obiettivi-progetto presenti secondo le seguenti modalità:

- ing. Rocco Altomare: conferiti 8 obiettivi di cui 6 remunerabili come obiettivo-progetto. Pertanto l'indennità di risultato finale sarà ridotta del 75% ( $6 \cdot 100 / 8$ ) da calcolare sulla metà dell'indennità di risultato stessa;
- ing Vincenzo Balducci: conferiti 9 obiettivi di cui 5 remunerabili come obiettivo-progetto. Pertanto l'indennità di risultato sarà ridotta del 55,56% ( $5 \cdot 100 / 9$ ) da calcolare sulla metà dell'indennità di risultato stessa.

Si rinvia in chiusura alla annotazione finale della Relazione annuale, con la quale il Nucleo ha accompagnato, facendolo precedere, il presente lavoro di valutazione a proposito della particolare patologia relativa agli incarichi ad interim.

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### IL PRESIDENTE

Dr. Michele Camero

### I COMPONENTI

Avv. Mario Amato  
Dr. Antonio Giancola