



UNIONE DEI COMUNI
TERRE DI ACAYA E DI ROCA

COMUNE DI MELENDUGNO

COMUNE DI CASTRI' DI LECCE

COMUNE DI VERNOLE

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prot. N. 149.....

Melendugno, 07 luglio 2014

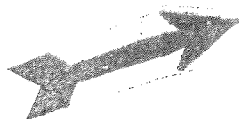
Att.ne: *Dott. Salvatore Gabrieli*
Responsabile del Servizio Amministrazione
Generale
Comune di Melendugno
SEDE

e p.c.: *Sindaco di Melendugno*
SEDE

Assessore al Personale
Melendugno
SEDE

Segretario Generale
Comune di Melendugno
SEDE

COMUNE DI MELENDUGNO
PROTOCOLLO GENERALE
Protocollo N.ro 14535
Del 08/07/2014
Cat. III Cl. 10 Fascicolo



Oggetto: Valutazione dei Responsabili dei Servizi – annualità 2013. Trasmissione schede di valutazione della performance individuale ed organizzativa per eventuali osservazioni.

Facendo seguito alla Nota del 02/04/2014 Prot. N. 70, nonché all'esame di tutte le informazioni necessarie per portare a compimento l'attività valutativa, con la presente si trasmettono (in allegato) le schede relative alla valutazione della Posizione Organizzativa, con riferimento all'annualità 2013.

Si fa presente che è fissato il limite di quattro giorni lavorativi, a partire dalla data di ricezione della presente comunicazione, per far pervenire eventuali osservazioni e/o attivare un confronto sulle valutazioni effettuate.

Qualora non pervenissero osservazioni entro il suddetto termine, la valutazione si intenderà recepita con la conseguente presa d'atto della stessa.

Con riferimento al procedimento valutativo, al fine di giungere ad un quadro quanto più esaustivo possibile, si è dato seguito alla seguente serie di attività:

- Analisi delle relazioni di autovalutazione dei Responsabili dei Servizi;
- Analisi della relazione complessiva e particolareggiata del Segretario Generale sulle performance individuali dei Responsabili;
- Analisi del clima e della situazione di benessere organizzativo dell'Ente;

- Colloqui con il Sindaco;
- Colloqui con gli Assessori e con i Consiglieri comunali delegati;
- Colloqui con il Segretario Generale;
- Colloqui con alcuni dipendenti dei quattro Servizi;
- Controllo a campione su alcuni atti amministrativi;
- Analisi dei questionari e di altro materiale utile a valutare la *citizen satisfaction*;
- Compilazione delle schede di valutazione predisposte in base agli obiettivi assegnati per l'annualità 2013;
- Compilazione delle schede riepilogative della performance individuale ed organizzativa (parte relativa al raggiungimento dei risultati in base agli obiettivi strategici assegnati e parte relativa alla *citizen satisfaction*).

Occorre sottolineare che le relazioni pervenute (l'ultima in data 10/06/2014) risultavano prive di alcuni dettagli utili ed indispensabili ai fini di una valutazione completa e per i quali è stato necessario un lavoro aggiuntivo in termini di raccolta delle informazioni. In particolare, per il singolo obiettivo, si è spesso fornita una descrizione qualitativa dei risultati e non basata sul dettaglio previsto dal Piano degli Obiettivi (che in molti casi prevedeva una suddivisione dell'obiettivo in termini di tempistica e di contenuti). Invero, c'è anche da sottolineare che l'assegnazione degli obiettivi è avvenuta formalmente nel mese di novembre 2013 (D.G.C. N. 165 del 12/11/2013), rendendo talune volte impossibile rispettare la tempistica prevista.

La *metodologia* impiegata per la Valutazione 2013 risulta basata sugli stessi criteri delle annualità precedenti. Colgo l'occasione per informare che, in collaborazione con i Segretari Generali dei tre Comuni facenti parte dell'Unione, si sta lavorando alla formulazione di un "Regolamento della performance", che conterrà tutto ciò che riguarda il *Ciclo di gestione della performance*, dagli obiettivi alla valutazione. Tale documento sarà proposto per l'adozione a livello di Unione dei Comuni e per il successivo recepimento da parte dei tre Comuni, con la finalità di costruire un'uniformità metodologica ed un'omogeneità operativa. Nella formulazione di tale documento, quindi, si introdurranno alcune modifiche migliorative al sistema e ai criteri di valutazione, partendo da alcune linee guida, tra le quali:

- 1) il completamento della valutazione entro i *primi tre mesi* dell'anno (correlata, tuttavia, al rispetto dei tempi della programmazione);
- 2) una maggiore *oggettività* per la valutazione della performance individuale;
- 3) l'assegnazione di un altro obiettivo strategico permanente (oltre a quello riguardante l'attività ordinaria) riconducibile all'aggiornamento della propria parte di competenza della sezione del sito web istituzionale chiamata "Amministrazione Trasparente";
- 4) lo sviluppo di strumenti di *citizen satisfaction* maggiormente significativi ed utili al miglioramento dell'organizzazione e, contemporaneamente, a fornire agli *stakeholder* uno strumento di costruttiva partecipazione.


Su quest'ultimo punto, infatti, giova sottolineare come, partendo dal presupposto di una generale valutazione positiva, i risultati (su base 100) risentano particolarmente di una valutazione negativa formulata mediante gli strumenti di rilevazione del grado di *citizen satisfaction* che in ogni caso fa riferimento a numeri esigui di questionari e/o altro materiale ricevuti. A mio parere, infatti, sarebbe necessario un minimo di significatività (in termini di rappresentatività del campione) per poter formulare un giudizio corretto sul grado di soddisfazione dei cittadini che si rapportano con i servizi del Comune. Come già detto, quindi, anche in quest'ambito si sta conducendo un lavoro per apportare delle modifiche a detto sistema.

Infine, si ritiene opportuno precisare che, al fine di poter dar luogo al completamento della fase della *misurazione e valutazione della performance*, sancito dalla redazione e approvazione della *Relazione sulla performance – annualità 2013*, è necessario porre in essere, in tempi rapidi e a partire da questo momento (qualora non vi fossero osservazioni da far pervenire), la valutazione dei dipendenti.

Nell'attesa di un cortese riscontro, porgo cordiali saluti.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Carlo Potì



PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 1

SETTORE Affari Generali		OBIETTIVO: PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA					
RESPONSABILE dr. Gabrieli							
descrizione e finalità: In ottemperanza alle norme in materia di trasparenza (L. n. 69/09 e Dlgs n. 33/2013) il Comune intende provvedere in tempi celeri alla redazione del piano della trasparenza con contestuale adeguamento del sito istituzionale. L'obiettivo, in particolare, è quello di aggiornare in tempo reale le sezioni dello stesso sito dedicate alla trasparenza (link "Amministrazione Trasparente" secondo lo schema allegato) mediante la raccolta dei dati e l'inserimento nel sito degli stessi da parte dei dipendenti preposti, previa formazione del personale medesimo.							
modalità di attuazione e tempi di esecuzione							
procedimento e sequenza delle azioni			1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	note
1	redazione piano					X	
2	formazione personale						1° tr. 2014
3	attivazione servizio						1° tr. 2014
4							
5							
risorse coinvolte							
personale			incarichi esterni			note	
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	C	Macchia Gabriella	20%				
2	C	Mele Anna Rita	30%				
3	D	Dima M.Rita	10%				
4	C	Petrachi raffaella	20%				
5	C	Poti Maria	20%				
6	C	Piacente Anna Rita	30%				
7	B	De Giorgi Claudia	20%				
8	B	Carrozzo Ines	20%				
9	B	Stabile Antonio	20%				

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso							
	1	3	5	6	7	8	10	totale
1) rilevanza strategica e priorità					X			
2) livello di innovazione		X						
3) complessità organizzativa gestionale e di procedimento			X					
4) impatto e benefici						X		
5) attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :								29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato									
valore economico	euro		valore numerico	n.					
	valore atteso	a		valore atteso	d				
	valore minimo	b		valore minimo	e				
	valore ottenuto	c		valore ottenuto	f				
$X = c - b$	$Y = a - b$	$X/Y = \dots\%$	A)	$X = f - e$	$Y = d - e$	$X/Y = \dots\%$	B)	$\#DIV/0!$	

scadenza adempimenti	report			
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1	31-dic	0	100	100
punteggio C)				100,00

altri indicatori: mancata attivazione servizio punti 0,
attivazione servizio punti 100

PUNTEGGIO D)
100

risultato finale obiettivo						giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono ottimo
altro indicatore	100	D)	100	100			3	6	8 10
valore economico		A)							
valore numerico		B)							
rispetto tempistica		C)							
totale%				10	1	10			X

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 2

SETTORE Affari Generali	OBIETTIVO: AFFIDAMENTO IN CONCESSIONE SERVIZIO ASILO NIDO					
RESPONSABILE dr. Gabrieli						
descrizione e finalità: il Comun,avendo completato nel corso del 2012 il trasferimento delle scolaresche occupanti la struttura dell'Asilo Nido per la nota emergenza degli edifici scolastici, intende provvedere all'attivazione del servizio Asilo Nido al fine di soddisfare le richieste delle famiglie che hanno necessità di fruire del servizio medesimo.						
modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	note
1	predisposizione regolamento e bando				X	
2	esperimento gara				X	
3	affidamento del servizio					1° tr.2014
4						
5						

risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	C	Mele Annarita	10%				
2	B	Carrozzo Ines	5%				
3	C	Petrachi Raffaella	20%				
4	C	Piacente Annarita	10%				
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo		peso							
	1	3	5	6	7	8	10	totale	
1	rilevanza strategica e priorità			X					
2	livello di innovazione		X						
3	complessità organizzativa gestionale e di procedimento		X						
4	impatto e benefici				X				
5	attività di ordinaria amministrazione			X					
totale punteggio :								29	

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato					
valore economico	euro		valore numerico	n.	
	valore atteso	a		valore atteso	20 d
	valore minimo	b		valore minimo	5 e
	valore ottenuto	c		valore ottenuto	f
$X = c - b$	$Y = a - b$	$X/Y = \dots\%$	A)	$X = f - e$	$Y = d - e$
				$X/Y = \dots\%$	B)

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1	31-dic	0	100	100
2	31-dic	0	100	0
punteggio C)				50

altri indicatori: mancato esperimento gara punti 0, esperimento gara punti 100

PUNTEGGIO D)
90

risultato finale obiettivo						giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono
altro indicatore	90	D)	90	81			3	6	8
valore economico		A)							
valore numerico		B)							
rispetto tempistica	10	C)	50	5	1	8,6			X
totale%				8,6					

SETTORE Affari Generali		OBIETTIVO: PROGRAMMAZIONE PERSONALE - Assunzione Ing. pt					
RESPONSABILE dr. Gabrieli							
descrizione e finalità: il Comune intende dare attuazione alla programmazione del fabbisogno del personale per come disposto dalla deliberazione di Giunta n. 104 del 28/06/2013. In particolare si chiede di provvedere all'assunzione di un ingegnere pt prima con procedura selettiva di mobilità e nel caso di esito negativo con l'indizione di concorso pubblico entro il 31 dicembre. In questo ultimo caso si chiede di reclutare la risorsa umana nei primi mesi del nuovo anno.							
modalità di attuazione e tempi di esecuzione							
procedimento e sequenza delle azioni			1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	note
1	attuazione programmazione 2013: procedura di mobilità e/o bando di concorso					X	
2	reclutamento a seguito di bando di concorso						1° tr. 2014
3							
4							
5							
risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	C	Macchia Gabriella	70%				
2	C	Mele Annarita	10%				
3	B	Carrozzo Ines	10%				
4							
5							

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo				peso						totale
	1	3	5	6	7	8	10			
1 rilevanza strategica e priorità				X					30	
2 livello di innovazione			X							
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento			X							
4 impatto e benefici						X				
5 attività di ordinaria amministrazione				X						
totale punteggio :									30	

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato									
valore economico			euro		valore numerico			n.	
				a				d	
				b				e	
				c				f	
X = c - b			Y = a - b	X/Y =%	A)	X = f - e			Y = d - e
									X/Y =%
									B)
									#DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1	31-dic	0	100	100
punteggio C)				100

altri indicatori: mancata attuazione obiettivo punti 0, attivazione punti 100

PUNTEGGIO D)
100

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	referimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	95	D)	100	95			3	6	8	10
valore economico		A)								
valore numerico		B)								
rispetto tempistica	5	C)	100	5	1	10				X
totale%				10						

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 4

SETTORE Affari Generali	OBIETTIVO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI L. 241/90 E N. 69/09 E SUCC. MOD. E INT.
RESPONSABILE dr. Gabrieli	
descrizione e finalità: il Comune intende dotarsi di un nuovo regolamento per la disciplina dei procedimenti amministrativi aderente alle novità introdotte dalla normativa in materia.	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni				1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
1	2	3	4	5	6	7
1	redazione regolamento				X	
2						
3						
4						
5						

risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	C	Piacente Anna rita	5%				
2	C	Mele Anna rita	20%				
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso							
	1	3	5	6	7	8	10	totale
1) rilevanza strategica e priorità					X			
2) livello di innovazione		X						
3) complessità organizzativa gestionale e di procedimento			X					
4) impatto e benefici						X		
5) attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :								29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato									
valore economico			euro		valore numerico			n.	
				a					d
				b					e
				c					f
X = c - b	Y = a - b	X/Y =%	A)	#DIV/0!	X = f - e	Y = d - e	X/Y =%	B)	#DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1	31-dic	0	100	95
punteggio C)				95

altri indicatori: mancata attivazione servizio punti 0,
attivazione servizio punti 100

PUNTEGGIO D)
95

risultato finale obiettivo						giudizio			
fattore ponderale	valore %	referimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono
altro indicatore	95	D)	95	90			3	6	8
valore economico		A)			1	9,5			
valore numerico		B)							
rispetto tempistica	5	C)	95	5					
totale%				10					X

PIANO DEGLI OBIETTIVI - ESERCIZIO 2013

scheda n. 5

SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE	OBIETTIVO: SVOLGIMENTO ATTIVITA' ORDINARIA DEL SERVIZIO
RESPONSABILE: DR. GABRIELI	
<p><i>descrizione e finalità</i> : Il presente obiettivo è comune ad ogni responsabile del servizio del comune. L'organigramma del comune prevede una ripartizione delle varie competenze e funzioni svolte dal Comune all'interno dei 4 servizi previsti. Riguardo al servizio DI AMMINISTRAZIONE GENERALE gli uffici che appartengono allo stesso sono i seguenti: affari istituzionali e generali, personale, demografici-elettorale, servizi sociali, affari educativi e scuola, sport.cultura-spettacoli, affari legali, protocollo e notifiche, programmazione. L'obiettivo in oggetto è stato diviso in obiettivi permanenti e indicatori di attività. I primi elencano alcune tra le principali attività svolte: il controllo sullo svolgimento dello stesso dimostra la continuità dell'azione amministrativa e l'assolvimento di detti compiti. Gli indicatori di attività dimostrano la quantità ed impegno di determinate azioni svolte dagli uffici del servizio, in rapporto agli anni pregressi, al fine di dimostrare la rilevanza (o il peso) o meno delle stesse. Si veda scheda allegata</p>	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione					
procedimento e sequenza delle azioni		1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
1	l'attività è continuativa nel corso dell'intero anno	^	^		
2					
3				^	
4					^

risorse coinvolte						
personale				incarichi esterni		note
n.	cat.	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo
1	C	Macchia Gabriella	10%			
2	C	Mele Anna Rita	30%			
3	D	Dima Maria Rita	90%			
4	C	Negro Patrizia	100%			
5	B	Carrozzo Ines	65%			
6	C	Petrachi Raffaella	60%			
7	C	Poti Maria	80%			
8	C	Santoro Dolores	100%			
9	C	Piacente Annarita	55%			
10	B	De Giorgi Claudia	80%			
11	B	De Rinaldis Claudio	100%			
12	B	Dima Antonio	100%			
13	B	Stabile Antonio	80%			
14	B	Capone Maria Giovanna	100%			
15	A	Giannuzzi Bruno	100%			
16	A	Martano Antonio	100%			
17	A	Santoro Cosimo	100%			

Indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso							totale
	1	3	5	6	7	8	10	
1 rilevanza strategica e priorità				X				
2 livello di innovazione			X					
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X				
4 impatto e benefici				X				
5 attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :								29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

Indicatori di risultato									
valore economico			euro		valore numerico			n.	
	valore atteso			a		valore atteso			d
	valore minimo			b		valore minimo			e
	valore ottenuto			c		valore ottenuto			f
$X = c - b$	$Y = a - b$	$X/Y = \dots\%$	A)	#DIV/0!	$X = f - e$	$Y = d - e$	$X/Y = \dots\%$	B)	#DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
punteggio C)		0		

altri indicatori: OBIETTIVI PERMANENTI (D1): verifica svolgimento attività degli obiettivi permanenti (da 0 a 40% punti 0, da 41 a 80% punti 60, oltre punti 100); INDICATORI DI ATTIVITA' (D2), media scostamento rispetto anno precedente: oltre il 50% punti 0, tra 49 e 30% punti 60, entro il 29% punti 100.

PUNTEGGIO D1)

100

PUNTEGGIO D2)

100

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
obiettivi permanenti	50	D1)	100	50	1	10	3	6	8	10
indicatori di attività	50	D2)	100	50						
totale%				10						X

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2013

RESPONSABILE	Dott. Salvatore Gabrieli
SERVIZIO	AMMINISTRAZIONE GENERALE

VALUTAZIONE			
Aree della valutazione:		MAX	PUNTEGGIO
1) PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	29
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:		punti 70:	
2.1)	raggiungimento dei risultati	punti 60	58
2.2)	citizen satisfaction	punti 10	5
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			92

1) AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
totale A)					29

2) AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
2.1) RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI					
Raffronto con il PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI assegnati alla Posizione Organizzativa					
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	PUNTEGGIO
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2			x		8
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale B)					48

		valore B) rapportato a 60/100
		58

2.2) CITIZEN SATISFACTION			
Questionari di rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini			PUNTEGGIO
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede	1	0	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%	
p. assegnato	5	10	
Totale C)			5

Criteri di valutazione della performance individuale:

1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.