

Fiorella Pitocchi - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2020

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio UDG2 - Trasparenza e anticorruzione	PS - UDG2:	3,33

Valutazione degli obiettivi individuali

Incarico	Estremi atto conferimento	Sintetica descrizione delle attività realizzate nel 2020	Punteggio*
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Delibera CdA n. 25 del 13.03.2019	<p>La sottoscritta in qualità di RPCT di un Ente complesso e con diffusa articolazione territoriale, pur potendo contare su un ufficio sottodimensionato ha sempre garantito il rispetto dei cogenti termini (per i quali sono previste sanzioni, anche pecuniarie) previsti dalle norme per la predisposizione, approvazione e pubblicazione dei documenti fondamentali: Relazione annuale del RPCT e PTPCT. Per l'anno 2020, considerata la straordinarietà della situazione dovuta alla pandemia, l'ANAC con comunicato del 2 dicembre 2020 ha differito il termine per la presentazione dei suindicati documenti al 31.03.2021.</p> <p>Ciononostante, la Relazione del RPCT è stata già predisposta e pubblicata sul sito il 30.01.2020.</p> <p>Il PTPCT, predisposto e corredato di allegati, è ad oggi trattenuto dal Direttore Generale per una preventiva visione.</p> <p>Quanto agli OBIETTIVI ANTICORRUZIONE previsti nel PTPCT 2020-2022 per il RPCT consistenti nella Misura Generale della revisione della disciplina interna (circ. n. 1/2016) in materia di attuazione dell'art. 35 bis D. Lgs. 165/2001, lo stesso è stato conseguito all'esito della nota prot. 97727 del 18.12.2020.</p>	4

Valutazione delle competenze e dei comportamenti

Competenze	Comportamento atteso	Punteggio**
Decisionali	Identifica obiettivi o problemi da risolvere	4
	Individua modalità di operare innovative per un miglioramento dei risultati, dell'organizzazione e/o dei metodi di lavoro	3
	Decide nei tempi richiesti	4
Gestionali	Pianifica le attività, i tempi e le risorse, identificando vincoli strutturali e possibili soluzioni per il superamento di eventuali criticità	4
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni	4
	Responsabilizza i collaboratori, valorizzando le loro capacità professionali	4
Relazionali	Interagisce con i superiori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo e fornendo aiuto nei momenti di difficoltà	3
	Interagisce con i propri pari e con i propri collaboratori al fine di instaurare rapporti interpersonali costruttivi e proficui, dimostrando disponibilità al confronto e al dialogo	3
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
Professionalità	Nelle occasioni di confronto, interviene in maniera competente e costruttiva	4
	Si tiene aggiornato rispetto alle competenze tecnico-specialistiche della sua Struttura organizzativa	4
	Confronta la sua visione con quanto realizzato presso altre amministrazioni, traendone elementi da applicare al proprio ambito	4
Media aritmetica competenze e comportamenti		3,75

Valutazione performance complessiva individuale			
Ambito di valutazione	Valutazione	Peso	Valutazione ponderata
Performance organizzativa a livello di ente (PE)	3,58	10%	0,36
Performance organizzativa a livello di struttura organizzativa (PS)	3,33	50%	1,66
Obiettivi individuali (OI)	4,00	5%	0,20
Competenze e comportamenti (CC)	3,75	35%	1,31
Punteggio performance complessiva individuale			3,53

*Punteggi obiettivo individuale
1 - Risultato non conseguito
2 - Risultato parzialmente conseguito
3 - Risultato conseguito
4 - Risultato superiore alle attese

** Punteggi competenze e comportamenti
1 - Mai
2 - Occasionalmente
3 - Frequentemente
4 - Sempre