

Silvia Incoronato - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2020

Valutatore	Direttore generale		
Struttura organizzativa	Ufficio USC1 - Reclutamento, formazione e relazioni sindacali	PS - USC1:	4,00

Valutazione degli obiettivi individuali			
Incarico	Estremi atto conferimento	Sintetica descrizione delle attività realizzate nel 2020	Punteggio*
Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari	Decreto n. 201 del 25.02.2019	L'UPD nel 2020 si è riunito 12 volte, redigendo altrettanti verbali e ha trattato 8 procedimenti disciplinari, di cui 5 avviati nel 2020. Dei procedimenti trattati, 4 si sono conclusi con un provvedimento di archiviazione, due con un provvedimento di irrogazione di sanzione disciplinare, uno con la rimessione degli atti al Direttore del Centro per il seguito di competenza e uno non è ancora concluso. L'UPD nel corso dell'anno ha inoltre trattato altre 3 "situazioni" per le quali, per diverse motivazioni, ha ritenuto di non dover procedere disciplinarmente. Si precisa che ogni procedimento disciplinare avviato dall'UPD, comporta la necessità di visionare molta documentazione, di studiare la normativa applicabile a ciascun caso concreto e infine di predisporre numerosi atti (quali ad es. la contestazione di addebito, le note di richiesta di integrazione istruttoria, le note di comunicazione ai diversi attori del procedimento, i provvedimenti di archiviazione e di irrogazione sanzione, diversi verbali per ogni procedimento, etc) e pertanto si tratta di un'attività molto impegnativa, soprattutto per la sottoscritta, quale Presidente e per il segretario, in quanto incaricati di predisporre tutta la documentazione necessaria.	3

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	4
	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	3
	Propone iniziative, nell'ambito delle proprie responsabilità, senza attendere indicazioni	3
	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	4
	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	4
	Identifica i bisogni di apprendimento e promuove la crescita professionale e l'aggiornamento dei collaboratori	4
Professionali	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		3,83

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)	4,00	50%	2,00
Obiettivi individuali (OI)	3,00	5%	0,15
Competenze e comportamenti (CC)	3,83	35%	1,34
Punteggio performance complessiva individuale			3,85

*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