

**Carla Berti - Scheda per la valutazione della performance complessiva individuale - Anno 2020**

<b>Valutatore</b>	Direttore generale		
<b>Struttura organizzativa</b>	Ufficio USC2 - Risorse finanziarie	<b>PS - USC2:</b>	4,00

**Valutazione degli obiettivi individuali**

Incarico	Estremi atto conferimento	Sintetica descrizione delle attività realizzate nel 2020	Punteggio*
Responsabile dei servizi inerenti il sistema informatico di contabilità e amministrazione Team Government	Decreto n. 493 del 4.06.2019	<p><b>FINALITA'</b> individuare una soluzione finalizzata a garantire all'Ente, successivamente alla scadenza del contratto con Gesinf (31.12.2020) un sistema informativo di contabilità che soddisfi le proprie esigenze ed assicuri la continuità dell'attività dell'azione contabile e amministrativa.</p> <p><b>AZIONI</b> Svolgimento di diversi incontri, già dal mese di novembre 2019, in appositi tavoli tecnici ai quali sono intervenuti i dirigenti ed il personale degli Uffici interessati (Ufficio Risorse Finanziarie, Ufficio Progetti, Ufficio gestione del personale, Ufficio Sistemi Informativi) e, per un supporto giuridico in materia di attività negoziale, il dirigente ed i collaboratori dell'Ufficio negoziale.</p> <p>Le possibili soluzioni emerse dal confronto avvenuto in sede dei Tavoli tecnici in parola sono state due: a) ricorrere ad una nuova procedura di affidamento (previa definizione di apposito capitolato tecnico prestazionale); b) utilizzare i servizi dei Sistemi Gestionali Integrati per la Pubblica Amministrazione (SGI) attualmente attivi attraverso la correlata Convenzione CONSIP.</p>	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	3
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	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
<b>Media aritmetica competenze e comportamenti</b>		<b>3,92</b>

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)	3,92	35%	1,37
<b>Punteggio performance complessiva individuale</b>			<b>3,88</b>

*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