



Provincia di Salerno
Organismo Indipendente di Valutazione

Al Presidente della Provincia di Salerno
Dott. Giuseppe Canfora

Al Direttore Generale
Avv. Bruno Di Nesta

Al Dirigente del Servizio Trasparenza
Avv. Angelo Casella

LORO SEDI

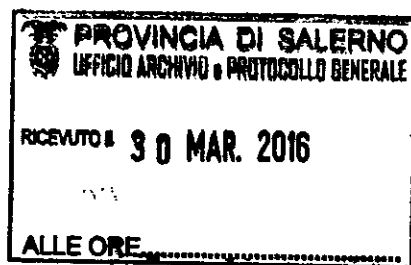
Oggetto: Trasmissione relazione di valutazione dirigenti anno 2014 corredata delle relative schede sottoscritte.

Rimettiamo alla S.V. l'esito delle valutazioni dei dirigenti, così come dall'allegata relazione e relative schede.

Salerno, 30 marzo 2016

Il Presidente dell'O.I.V.

Prof. Avv. Carmine Pepe



PROVINCIA DI SALERNO - PROT. PSAL20160072074 DEL 30/03/2016 ENT SETT. PRESIDENZA AFFARI GENERALI, DIREZIONE GENERALE.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Valutazione dirigenti anno 2014

Il sistema valutativo per l'anno in oggetto non potrà non tenere conto del blocco dell'azione amministrativa creato da una serie di leggi statali a partire dal D.L. 13.08.2011, n. 138, convertito nella legge n. 148/2011, dal D.L. n. 201/2011 collegato con modifiche alla legge di conversione 22.12.2011, n. 214, dal D.L. n. 95/2012, convertito in legge il 07.08.2012, e da vari progetti di legge in corso che abolivano o, meglio, riducevano gli organi provinciali, contraendo e modificando il lavoro degli organi politici. Non va omessa la conseguente tornata elettorale avvenuta nell'ottobre 2014 che ha insediato nuove forze politiche comportando lo spostamento di alcuni dirigenti provinciali in settori diversi.

In tale occasione, si è verificato lo smantellamento dell'ufficio e della sede dell'OIV, ubicato in una stanza tra l'altro condivisa con il nucleo dei revisori dei conti. Invero tutta la documentazione catalogata e sistemata in un piccolo armadio non è stata più ritrovata e tuttora l'OIV non ha né ufficio né sede né documentazione. Tutto ciò ha comportato notevoli difficoltà e rallentamenti nell'espletamento dell'attività valutativa.

Non si può nascondere, quindi, che il 2014 sia stato un anno ancor più difficile per il funzionamento dell'apparato provinciale.

Già nelle precedenti relazioni di questo Organismo si è fatto riferimento al mancato trasferimento del contributo statale dovuto in base al D.lgs n. 66/2014, pari a 15.000.000 di euro, ma ciò non è avvenuto neanche nell'anno 2015, anzi vi sono stati tagli che hanno comportato l'ulteriore richiesta di una somma pari a 25.000.000 di euro.

L'Ente Regione neanche ha provveduto ad estinguere il debito pari a 16.000.000 di euro. Per gli anzidetti motivi si è sfiorato il patto di stabilità nell'anno 2014.



Inoltre nel 2014 le spese sono state pari a 117.000.000 di euro (spese correnti) per cui si è verificato il dissesto.

Il principio di sussidiarietà proclamato nella nuova Costituzione è stato completamente ignorato manifestando, senza dubbio, un accanito accentramento statale.

I settori da trasferire “*ad interim*” hanno proseguito nel funzionamento nonostante i mancati decreti di trasferimento previsti dalla legge sulla modifica dell’ordinamento provinciale. Ciò ha comportato spese non dovute per l’Ente.

Va ancora premesso che il sistema di valutazione in oggetto avviene nel rispetto e secondo le regole del nuovo Regolamento n. 471/2010 approvato dalla Giunta Provinciale e le relative successive modifiche fino a quella dell’8.06.2013, n. 164.

Si è tenuto conto del decreto del presidente della Provincia n. 95 del 25.07.2015 col quale è stata modificata la macrostruttura dell’Ente con conseguente attribuzione degli incarichi dirigenziali sui nuovi settori accorpati o lasciati vacanti dai vecchi dirigenti.

Il riconoscimento del ruolo pilota della Provincia nell’applicazione della nuova normativa (legge Brunetta: D.lgs 27.10.2009) ha reso necessaria l’adozione di una metodologia di valutazione che fosse maggiormente in linea con gli obiettivi di detta legge. Pertanto, l’O.I.V. ha predisposto una scheda di valutazione che ha come scopo primario la sintesi e quindi la chiarezza degli obiettivi e la loro oggettiva valutabilità e che la Giunta provinciale ha fatto propria con la Delibera n. 285 del 03.09.2010 e successive modifiche.

ANALISI DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

La scheda di valutazione è stata concordata in più riunioni, talune partecipate dai Sindacati, promosse dal Direttore con tutti i Dirigenti prima della definitiva formalizzazione delle schede, allegate alla relazione (Reg. art. 11, pag. 9) unitamente ai pesi ponderali e si compone di otto obiettivi fondamentali, taluni inglobati ad altri:

1. Obiettivo economico
2. Obiettivo gestionale
3. Obiettivo innovativo
4. Obiettivo libero

5. Customer satisfaction interna ed esterna
6. Obiettivo organizzativo
7. Obiettivo di flessibilità e Interazione con l'Organo politico
8. Valutazione del Dirigente sul dipendente
9. Valutazione delle competenze professionali
10. Valutazione della capacità manageriale

L'obiettivo economico ha una significativa rilevanza nel contesto di una rilevante riduzione dei trasferimenti statali e di una poco auspicabile emersione di debiti fuori bilancio maturate nelle passate amministrazioni.

Si raccomanda di perseverare nella revisione della politica di bilancio dell'Ente che abbandoni il criterio della gestione asettica da parte dei Dirigenti delle somme stanziato dal PEG a favore della ricerca di soluzioni che assicurino, da un lato, risparmi di spesa ad obiettivi immutati, e dall'altra aumenti di entrate proprie e derivate anche mediante l'attivazione di comparti "in quiescenza" poco attenzionati nel passato.

L'obiettivo gestionale si origina dalla necessità di valutare la vocazione manageriale del Dirigente rispetto alle mutevoli problematiche che continuamente insorgono nella vita amministrativa e che richiedono risposte adeguate e tempestive. Troppo spesso, in passato, si è assistito ad improprie incursioni del livello politico nella gestione amministrativa per il ritardo nell'approntare risposte coerenti ed immediate a fatti e circostanze emergenti ed imprevedibili. La vita amministrativa dell'Ente, benché pianificata con il Bilancio di Previsione e puntualizzata nei PEG assegnati ai Dirigenti, subisce continue modifiche per fatti imprevedibili, modifiche normative, ulteriori compiti delegati, etc. Si richiede, pertanto, di continuare nell'attivazione di immediate risposte a fronte di nuovi eventi che richiedono un riallineamento continuo e costante della duplice funzione politica e gestionale.

Da ciò scaturisce l'opportunità di verificare la risposta del Dirigente ai nuovi impulsi che provengono dagli organi politici, non essendo più sufficiente il semplice rispetto degli obiettivi di PEG nel contesto di un'Amministrazione che si propone di ammodernare il suo rapporto con il cittadino-utente. Tali valutazioni comprendono le



voci di cui all'art. 28 del Regolamento e cioè quelle della gestione economica, della autonomia e della decisionalità, non esclusa la qualità riconducibile al principio del buon andamento della P.A.

L'obiettivo innovativo intende dare impulso all'attività del Dirigente che nella macchina amministrativa a sua disposizione deve saper cogliere tutti i fattori di rallentamento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'adozione di strumenti di monitoraggio costanti, l'implementazione di procedure più semplificate e controllabili, l'incremento dei livelli di professionalità dei collaboratori etc. sono indizi importanti di capacità manageriali, doti imprescindibili in qualsivoglia organizzazione moderna.

L'obiettivo libero offre al Dirigente volenteroso la possibilità di misurarsi in una o più iniziative che dovrebbero costituire un "quid pluris" rispetto alla gestione ordinaria e che dovrebbero rappresentare un personale e qualificato contributo di collaborazione all'Amministrazione, mediante l'impiego di significative capacità scaturenti da particolari inclinazioni.

La Customer Satisfaction, infine, sostenuta con forza nella legge Brunetta, costituisce il momento di verifica più innovativo nella pubblica amministrazione.

La trasparenza codificata dell'azione amministrativa e la partecipazione dei cittadini al processo valutativo costituiscono, senza dubbio, il miglior antidoto ai "mali" amministrativi e costituiscono un importante passo avanti nel controllo dell'efficienza ed efficacia dell'azione stessa. Per tali motivi si raccomanda un maggior rilievo alla pubblicità degli atti.

Benché il sistema di Customer Satisfaction esterna sia stato implementato non ha ricevuto una pur auspicabile risposta da parte dei cittadini e quella interna è stata valutata in relazione alle risposte contenute nell'atto di interpello proposto dai dirigenti.

Oltre alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti, l'Organo gestionale ha deciso anche sotto il profilo dell'attitudine e delle capacità manageriali intese come l'insieme



delle doti tecniche, professionali, organizzative e relazionali dimostrate dal singolo Dirigente.

PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI ALLA VALUTAZIONE

Il lavoro compartecipato che ha portato alla definizione dei criteri di valutazione ha dato complessivamente buoni risultati.

La fase di definizione degli obiettivi, ai quali attribuire il peso della valutazione e che avevano una particolare "sintomaticità" rispetto alla pleora di altri compiti, ha registrato una sensibile e talvolta puntuale partecipazione dei Dirigenti.

A tale partecipazione ha fatto seguito un miglioramento della qualità delle informazioni fornite all'OIV, per cui può fondatamente ritenersi avviato un processo virtuoso di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti nella gestione amministrativa.

Con riferimento all'anno 2014, non risultano accertati elementi di particolare criticità e dagli stessi organismi di controllo sono state attivate procedure per la salvaguardia della regolarità ed efficacia dell'azione amministrativa.

CRITERI DI CONTROLLO

L'OIV nell'esame delle varie posizioni ha seguito in particolare i seguenti criteri:

- La gestione di Settori di durata inferiore all'intero anno è stata presa in considerazione ai fini della valutazione del Dirigente in virtù della oscillante legislazione statale o meglio della continua e complessa decretazione d'urgenza avvenuta nella materia e del cambio avvenuto con l'avvicinarsi delle forze politiche a partire dal luglio 2014.
- La valutazione si compone dall'esame delle prestazioni e dei risultati dei Dirigenti, dopodiché si perviene alla valutazione del merito.
- La valutazione dei Dirigenti competenti per più settori è stata effettuata per ogni singolo settore e sui risultati finali di questi è stata applicata una media ponderata semplice che costituisce il risultato finale.
- La valutazione della performance dei Dirigenti è misurata secondo il seguente criterio:

- a) Giudizio eccellente: da 91 a 100;
- b) Giudizio Ottimo: da 81 a 90;
- c) Giudizio buono: da 51 a 80;
- d) Giudizio sufficiente: da 31 a 50;
- e) Giudizio insufficiente: da 0 a 30.

In presenza di più giudizi relativi a più Settori di competenza, il risultato finale è dato dalla media ponderata semplice applicata ai singoli giudizi

REPORT DI VALUTAZIONE

La documentazione prodotta dai Dirigenti è stata attentamente esaminata con riferimento, in particolare, ai risultati relativi ai singoli obiettivi concordati con i medesimi a seguito di appositi colloqui.

I risultati attesi sono stati sostanzialmente conseguiti a conferma del fatto che la chiarezza degli obiettivi e la loro misurabilità costituiscono presupposti indispensabili non soltanto per il miglioramento delle performances dei Dirigenti ma anche per orientare l'attività amministrativa verso quegli obiettivi che più interessano la Direzione politica in un determinato momento storico.

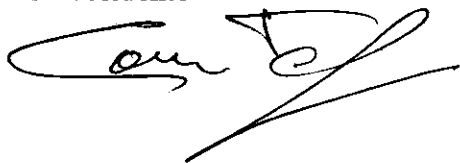
A seguito dell'esame di ogni singola posizione dirigenziale sono state redatte schede descrittive riferite al singolo Dirigente che riporta le valutazioni dell'OIV per ogni singolo obiettivo accompagnate, se necessario, da una breve relazione dell'intera attività svolta.

E' stata poi redatta una scheda riassuntiva di tutti i Dirigenti che riporta la misura dei risultati per obiettivo programmato e il risultato finale conseguito dal Dirigente,

Tutte le schede, quella descrittiva e quella riassuntiva, sono allegate alla relazione e contrassegnate da un numero progressivo.

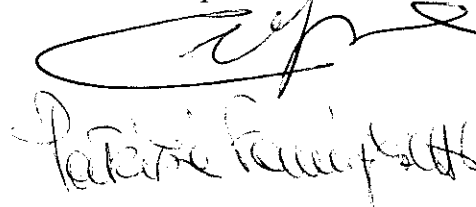
Anche i risultati finali risultano da un allegato prospetto.

Il Presidente



Il Segretario

I componenti





PROVINCIA DI SALERNO

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI DELLA PROVINCIA DI SALERNO ANNO 2014

DIRIGENTI	Valutazione della Performance 2014 All. B1	Valutazione x Peso Ponderale (50)	Valutazione Capacità Manageriali All. B	Valutazione x Peso Ponderale (25)	Valutazione Customer Satisfaction Interna ed Esterna All.D	Capacità di Valutazione dei Collaboratori All. E	Valutazione x Peso Ponderale (25)	GIUDIZIO FINALE ANNUALITA' 2014
FRONDA	96	48	100	25	7,5	15	23	96
LIZIO	96	48	100	25	7,5	15	23	96
RANESI	92	46	100	25	10	15	25	96
CASTALDO	92	46	100	25	8,9	15	24	95
DE STEFANO	90	45	100	25	10	15	25	95
FERRAIOLI	90	45	100	25	10	15	25	95
FRAIRE	90	45	100	25	10	15	25	95
BONADIA	90	45	100	25	8,8	15	24	94
CAVALIERE	88	44	100	25	10	15	25	94
CUSSINO	88	44	100	25	10	15	25	94
LONGOBARDI	90	45	100	25	8,8	15	24	94
BELLINO	90	45	100	25	7,5	15	23	93
CASELLA	86	43	100	25	10	15	25	93
CASINI	86	43	100	25	10	15	25	93
CRISCUOLO	86	43	100	25	10	15	25	93
D'ACUNZI	86	43	100	25	10	15	25	93
ROMITO	86	43	100	25	10	15	25	93

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore FINANZIARIO Dirigente FRONDA MARINA

Organo politico di riferimento Periodo 01.01.2014 - 31.12.2014

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	80	16	8
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						96	48

ANNO 2014

Dirigente : FRONDA MARINA

C. Valutazione delle competenze professionali dimostrate dai dirigenti (5)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	GIUDIZIO	PUNTI
1	Conoscenze di base	Titoli di studio posseduti/ Master/Corsi di specializzazione	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
2	Conoscenze disciplinari	Valutazione curriculare	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
3	Capacità di gestire i processi tecnici	Tempi di adeguamento alle normative, alle disposizioni direttoriali e agli atti di indirizzo	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
4	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	Numero di corsi di formazione e di aggiornamento	2	100%	espresse in maniera ottimale	2
						5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 5 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 5 PUNTI



B. Valutazione delle capacità manageriali dimostrate (3)

Fattori di valutazione		Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (4)	Punteggio complessivo
Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Proposte innovative formulate in sede di negoziazione del PEG/PDO	3	100%	3
Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	Tempistica nell'attuazione delle direttive della Giunta Provinciale e del Direttore Generale	4	100%	4
Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	Indagine sul benessere organizzativo	4	100%	4
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	Tempistica nell'adozione delle Determinazioni	1	100%	1
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	Numero iniziative volte ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e finanziarie	1	100%	1
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	Tempistica nell'adozione di provvedimenti o determinazioni imposti da situazioni contingenti o eccezionali	1	100%	1
Tensione al risultato	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	Grado di raggiungimento dei risultati su obiettivi sfidanti e complessi	2	100%	2
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	Rimodulazione della microstruttura organizzativa del Settore	2	100%	2
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	Livelli degli standard di qualità del servizio fornito	2	100%	2
					20

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 20 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 20 PUNTI

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore FINANZIARIO Dirigente **FRONDA MARINA**
Organo politico di riferimento Periodo 01.01.2014 - 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	8,9	5
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				VO/SUFFICIENTE/NEG	26,03%	2,5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

7,5

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

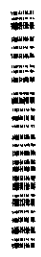
Anno 2014

Settore **PATRIMONIO E SICUREZZA SUL LAVORO** Dirigente **LIZIO ANGELO MICHELE**

Organo politico di riferimento **01.01.2014- 31.12.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	80	16	8
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						96	48



ANNO 2014

Dirigente : LIZIO MICHELE

B. Valutazione delle capacità manageriali dimostrate (3)

Fattori di valutazione		Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (4)	Punteggio complessivo
Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Proposte innovative formulate in sede di negoziazione del PEG/PDO	3	100%	3
Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	Tempistica nell'attuazione delle direttive della Giunta Provinciale e del Direttore Generale	4	100%	4
Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	Indagine sul benessere organizzativo	4	100%	4
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	Tempistica nell'adozione delle Determinazioni	1	100%	1
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	Numero iniziative volte ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e finanziarie	1	100%	1
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	Tempistica nell'adozione di provvedimenti o determinazioni imposti da situazioni contingenti o eccezionali	1	100%	1
Tensione al risultato	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	Grado di raggiungimento dei risultati su obiettivi sfidanti e complessi	2	100%	2
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	Rimodulazione della microstruttura organizzativa del Settore	2	100%	2
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	Livelli degli standard di qualità del servizio fornito	2	100%	2
					20

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 20 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 20 PUNTI

PROVINCIA DI SALERNO - PROT. PSA201600012074 DEL 30/07/2016 FMT SETT. PRESIDENZA AFFARI GENERALI, DIREZIONE GENERALE

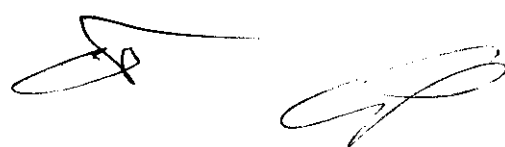
ANNO 2014

Dirigente : LIZIO MICHELE

C. Valutazione delle competenze professionali dimostrate dai dirigenti (5)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	GIUDIZIO	PUNTI
1	Conoscenze di base	Titoli di studio posseduti/ Master/Corsi di specializzazione	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
2	Conoscenze disciplinari	Valutazione curriculare	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
3	Capacità di gestire i processi tecnici	Tempi di adeguamento alle normative, alle disposizioni direttoriali e agli atti di indirizzo	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
4	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	Numero di corsi di formazione e di aggiornamento	2	100%	espresse in maniera ottimale	2
						5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 5 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 5 PUNTI



PROVINCIA DI SALERNO - PROT. PSAC01600072074 DEL 30/03/2016 ENT. SETT. PRESIDENZA AFFARI GENERALI, DIREZIONE GENERALE

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore

PATRIMONIO E SICUREZZA SUL DIRIGENTE
LAVORO

LIZIO ANGELO MICHELE

Organo politico di riferimento

Periodo 01.01.2014- 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				-	-	-
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				POSITIVO/SUFFICIENTE	27,04%	7,5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 10 PUNTI

7,5

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

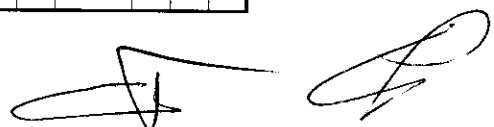
Anno 2014

Settore **INNOVAZIONE TECNOLOGICA E INFORMATIZZAZIONE** Dirigente **RANESI DOMENICO**

Organo politico di riferimento **01.01.2014- 31.12.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46




Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **ATTIVITA' PRODUTTIVE, AGRICOLTURA E FORESTE** Dirigente **RANESI DOMENICO**

Organo politico di riferimento **01.01.2014- 31.12.2014** Periodo

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **TRASPORTI E MOBILITA'** Dirigente **RANESI DOMENICO**

Organo politico di riferimento **17.03.2014- 31.12.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

B. Valutazione delle capacità manageriali dimostrate (3)

Fattori di valutazione		Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (4)	Punteggio complessivo
Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Proposte innovative formulate in sede di negoziazione del PEG/PDO	3	100%	3
Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	Tempistica nell'attuazione delle direttive della Giunta Provinciale e del Direttore Generale	4	100%	4
Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	Indagine sul benessere organizzativo	4	100%	4
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	Tempistica nell'adozione delle Determinazioni	1	100%	1
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	Numero iniziative volte ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e finanziarie	1	100%	1
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	Tempistica nell'adozione di provvedimenti o determinazioni imposti da situazioni contingenti o eccezionali	1	100%	1
Tensione al risultato	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	Grado di raggiungimento dei risultati su obiettivi sfidanti e complessi	2	100%	2
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	Rimodulazione della microstruttura organizzativa del Settore	2	100%	2
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	Livelli degli standard di qualità del servizio fornito	2	100%	2
					20

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 20 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 20 PUNTI


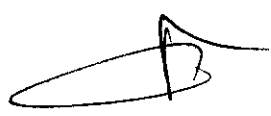
ANNO 2014

Dirigente : RANESI DOMENICO

C. Valutazione delle competenze professionali dimostrate dai dirigenti (5)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	GIUDIZIO	PUNTI
1	Conoscenze di base	Titoli di studio posseduti/ Master/Corsi di specializzazione	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
2	Conoscenze disciplinari	Valutazione curriculare	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
3	Capacità di gestire i processi tecnici	Tempi di adeguamento alle normative, alle disposizioni direttoriali e agli atti di indirizzo	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
4	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	Numero dicorsi di formazione e di aggiornamento	2	100%	espresse in maniera ottimale	2
						5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 5 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 5 PUNTI



PROVINCIA DI SALERNO - PROT. PSA201600072074 DEL 30/03/2016 ENT. SETT. PRESIDENZA AFFARI GENERALI DIREZIONE GENERALE

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore

INNOVAZIONE TECNOLOGICA
E INFORMATIZZAZIONE

Dirigente

RANESI DOMENICO

Organo politico di riferimento

Periodo

01.01.2014- 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,6	5
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				POSITIVO	33,93%	5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 10 PUNTI

10

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **ATTIVITA' PRODUTTIVE, DIRIGENTE **RANESI DOMENICO****
AGRICOLTURA E FORESTE

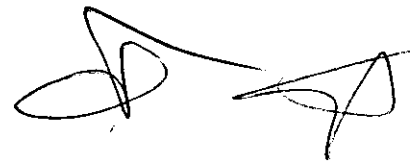
Organo politico di riferimento **Periodo 01.01.2014- 31.12.2014**

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	9,9	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

10



Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **TRASPORTI E MOBILITA'** Dirigente **RANESI DOMENICO**

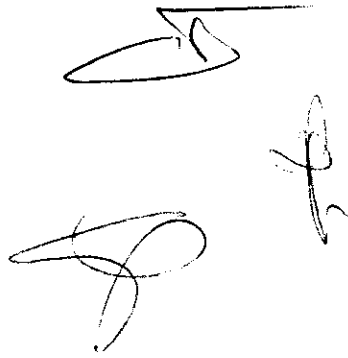
Organo politico di riferimento **17.03.2014- 31.12.2014**

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	11,0	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente						

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

10



Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **MUSEI E BIBLIOTECHE** Dirigente **CASTALDO CIRO**
 Organo politico di riferimento **11.07.2014 - 31.12.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **URBANISTICA, GOVERNO DEL TERRITORIO E Dirigente **CASTALDO CIRO****
GARE

Organo politico di riferimento **02.10.2014 - 31.12.2014**
 Periodo

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore CULTURA, TURISMO, SPORT E SPETTACOLO Dirigente **CASTALDO CIRO**

Organo politico di riferimento Periodo 02.10.2014 - 31.12.2014

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

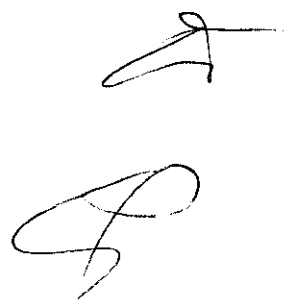
Settore **POLITICHE COMUNITARIE** Dirigente **CASTALDO CIRO**

Organo politico di riferimento

Periodo

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi Individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46




Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore PIANIFICAZIONE, GOV. DEL TERRITORIO E DIRIGENTE **CASTALDO CIRO**
 PROGRAMMAZIONE EC.-TERRITORIALE

Organo politico di riferimento Periodo 02.10.2014 - 31.12.2014

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

Allegato B1

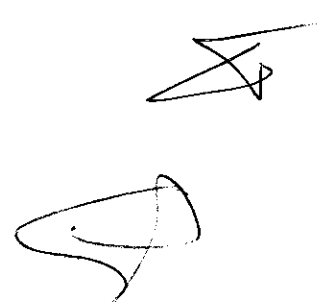
Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **RACCOLTA ELABORAZIONE DATI E ASSISTENZA AGLI ENTI LOCALI** Dirigente **CASTALDO CIRO**
Organo politico di riferimento **01.01.2014 - 25.09.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46



Allegato B1

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **GABINETTO DI PRESIDENZA** Dirigente **CASTALDO CIRO**

Organo politico di riferimento **11.12.2014 - 31.12.2014**

A. Valutazione dei risultati (1)

N.	Obiettivi individuali (performance individuali)	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo	VALUTAZIONE OBIETTIVI
1	INNOVATIVO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
2	GESTIONALE	50	20%	raggiunto	100	20	10
3	ORGANIZZATIVO (ris.Um - Fin. - Strum.)	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
4	ECONOMICO	50	20%	raggiunto	60	12	6
5	DI FLESSIBILITA'	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
6	LIBERO	50	15%	raggiunto	100	15	7,5
						92	46

B. Valutazione delle capacità manageriali dimostrate (3)

Fattori di valutazione		Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Grado di valutazione (4)	Punteggio complessivo
Innovazione e propositività	Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	Proposte innovative formulate in sede di negoziazione del PEG/PDO	3	100%	3
Interazione con gli organi di indirizzo politico	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	Tempistica nell'attuazione delle direttive della Giunta Provinciale e del Direttore Generale	4	100%	4
Gestione delle risorse umane	Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	Indagine sul benessere organizzativo	4	100%	4
Gestione economica ed organizzativa	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	Tempistica nell'adozione delle Determinazioni	1	100%	1
Autonomia	Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	Numero iniziative volte ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e finanziarie	1	100%	1
Decisionalità	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	Tempistica nell'adozione di provvedimenti o determinazioni imposti da situazioni contingenti o eccezionali	1	100%	1
Tensione al risultato	Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato	Grado di raggiungimento dei risultati su obiettivi sfidanti e complessi	2	100%	2
Flessibilità	Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro	Rimodulazione della microstruttura organizzativa del Settore	2	100%	2
Attenzione alla qualità	Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	Livelli degli standard di qualità del servizio fornito	2	100%	2
					20

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 20 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 20 PUNTI

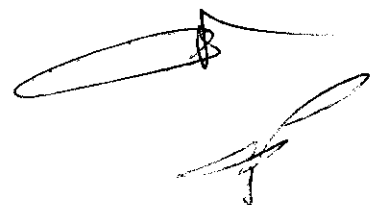
ANNO 2014

Dirigente : CASTALDO CIRO

C. Valutazione delle competenze professionali dimostrate dai dirigenti (5)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE IN %	GIUDIZIO	PUNTI
1	Conoscenze di base	Titoli di studio posseduti/ Master/Corsi di specializzazione	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
2	Conoscenze disciplinari	Valutazione curriculare	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
3	Capacità di gestire i processi tecnici	Tempi di adeguamento alle normative, alle disposizioni direttoriali e agli atti di indirizzo	1	100%	espresse in maniera ottimale	1
4	Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	Numero di corsi di formazione e di aggiornamento	2	100%	espresse in maniera ottimale	2
						5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 5 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 5 PUNTI



PROVINCIA DI SALERNO - PROT. PSA201600072074 DEL 30/03/2016 ENT SETT. PRESIDENZA AFFARI GENERALI, DIREZIONE GENERALE

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore MUSEI E BIBLIOTECHE Dirigente **CASTALDO CIRO**

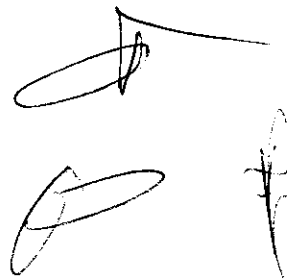
Organo politico di riferimento Periodo 11.07.2014 - 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,02	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

10,00



Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore URBANISTICA, Dirigente CASTALDO CIRO

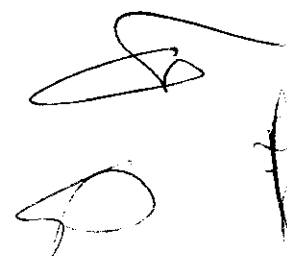
Organo politico di riferimento Periodo 02.10.2014 - 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,5	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

10



Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore CULTURA, TURISMO, SPORT E DIRIGENTE CASTALDO CIRO
SPETTACOLO

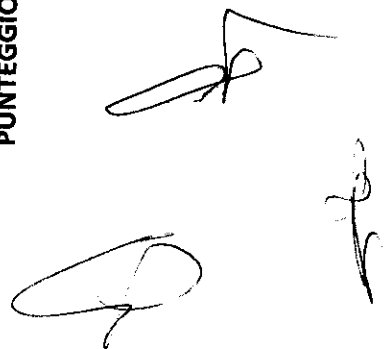
Organo politico di riferimento Periodo 02.10.2014 - 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,5	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

10



Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **POLITICHE COMUNITARIE** Dirigente **CASTALDO CIRO**

Organo politico di riferimento

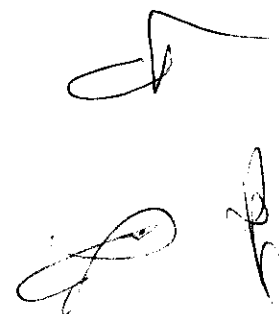
Periodo

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,5	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 10 PUNTI

10



Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore **PIANIFICAZIONE, GOV. DEL TERRITORIO E** Dirigente **CASTALDO CIRO**
 Organo politico di riferimento **02.10.2014 - 31.12.2014** Periodo

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	10,5	10
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 10 PUNTI

10

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore RACCOLTA E ELABORAZIONE DATI E ASSISTENZA AGLI ENTI Dirigente **CASTALDO CIRO**
Organo politico di riferimento Periodo 01.01.2014 - 25.09.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'Indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				SUFFICIENTE	7,2	5
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				-	-	-

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBIBILE DI 10 PUNTI

5

Allegato D

Scheda di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Anno 2014

Settore GABINETTO DI PRESIDENZA Dirigente CASTALDO CIRO

Organo politico di riferimento Periodo 11.12.2014 - 31.12.2014

D. VALUTAZIONE DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Tipologia di Indagine	Metodologia di Rilevazione	Numero di Indagini effettuate durante l'anno	Numero di Risposte Ricevute	Numero di Risposte Statisticamente Significative	Esito dell'indagine	Punteggio	Valutazione
Esterna e Interna	1. la customer esterna a campione mediante interviste telefoniche				POSITIVO	9,2	5
	2. quella interna mediante somministrazione di questionari a tutti i dipendenti dell'ente				POSITIVO/SUFFICIENTE	28,86%	2,5

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 10 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 10 PUNTI

7,5

