

RIEPILOGO ANNO 2019

AVV. MANILI FRANCESCA

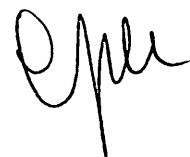
**Alta Professionalità Avvocatura dal 1 gennaio 2019 al
31 luglio 2019**

**Dirigente Unità di Progetto tutela del Territorio con
qualifica dirigenziale dal 1 agosto 2019 al 31.12.2019.**

(A) Quota raggiungimento obiettivi strategici e di sviluppo 99% x 60 punti = 59,40 punti

(B) Quota di indennità connessa alle competenze, capacità e comportamenti organizzativi = 39

SI ATTRIBUISCE, IL PUNTEGGIO FINALE (A+B) 59,40 +39 = 98,40



	VALUTAZIONE COMPETENZE, CAPACITA' E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ANNO 2018 AVV. MANILI FRANCESCA	GIUDIZIO (da 1 a 4)
1. Coordinamento dei processi intersettoriali	Capacità di adottare azioni significative volte all'integrazione delle politiche trasversali che riguardano più Aree e/o all'interno dell'Area, mediante l'organizzazione di incontri periodici, l'analisi delle criticità, la proposta di soluzioni, con un costante raccordo con gli altri Direttori di Area e i dirigenti della propria Area. Attuazione di azioni di monitoraggio degli obiettivi assegnati all'Area, se esistenti.	4
2. Leadership	Capacità di partecipare all'attività del gruppo dei propri collaboratori e di attrarre le loro professionalità, di sviluppare e mantenere il sistema organizzativo, di gestione dei conflitti	4
3. Capacità relazionali	Capacità di stabilire e mantenere rapporti professionali efficaci, dimostrando empatia e capacità di ascolto.	4
	Capacità di interagire in modo costruttivo con tutti i soggetti istituzionali.	4
	Capacità di contribuire ad attività e lavori di gruppo.	4
	Capacità di comunicare e di favorire la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione	4
4. Capacità di innovazione	Capacità di introdurre miglioramenti e innovazioni nelle materie di competenza.	4
	Capacità di reinterpretare norme e regole in modo costruttivo.	4
	Capacità di verificare sistematicamente il contenuto delle funzioni gestite ed elaborare e attuare interventi di miglioramento.	4
5. Capacità di valutazione	Capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori in funzione dell'effettivo contributo alla performance organizzativa	3
	TOTALE	39



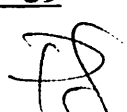
In riferimento alla valutazione delle competenze, capacità e comportamenti organizzativi, il Nucleo di Valutazione ha indicato per tutte le tipologie delle "capacità" negoziate, un valore che sia indicativo del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato dal dirigente valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come sotto indicato:

Legenda:

1. Non sufficientemente adeguato al ruolo
2. Adeguato al ruolo
3. Pienamente adeguato al ruolo
4. Eccellente, supera le aspettative del ruolo.

La somma dei valori rappresenta il punteggio da attribuire per la quota relativa alle capacità, Max. 40 punti.

(B) Quota di indennità relativa alle capacità organizzative = 39

Si dà atto che l'Avv. Manili ha svolto la funzione di coordinatore dell'Avvocatura dal 1 gennaio 2019 al 31.07.2019 come Alta Professionalità e dal 1 agosto al 31.12.2019 quale incaricata dell'Unità di Progetto tutela del Territorio con qualifica dirigenziale.

Il Nucleo a seguito dell'integrazione della Relazione della Performance presentata in data odierna, formula la proposta definitiva in ordine alla valutazione del Dirigente in questione così come di seguito specificato, tenuto conto di quanto viene espresso nel documento di validazione della stessa a cui si rinvia.

In riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di sviluppo, il Nucleo di Valutazione ha approvato le schede di valutazione proposte dall'Ente, come indicato dai dati del controllo di gestione. In base ai settori, secondo l'organigramma dell'Ente, sono stati inseriti tutti gli obiettivi e, ad ogni obiettivo, è stato inserito il Numero, il Codice di Servizio, il Numero della Missione, il Numero del Programma, gli Indicatori, il Peso, target. Infine, è stato controllato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo quanto relazionato. In base alla metodologia approvata con deliberazione della giunta provinciale n.38 del 03/05/2012, si procede scegliendo un valore all'interno dell'intervallo prescelto sulla base della seguente parametrizzazione:

Obiettivo totalmente conseguito	(100-91%)
Obiettivo conseguito in gran parte	(90 - 71%)
Obiettivo conseguito per metà	(70 - 51%)
Obiettivo conseguito in minima parte	(50 - 31%)
Obiettivo non conseguito	(30 - 0%)

Valutazione complessiva relativa al conseguimento degli obiettivi: *sommatoria dei valori conseguiti per ogni singolo obiettivo*. "Valore conseguimento Totale" = $\sum(\text{Peso} \times \% \text{ Grado di conseguimento})$. Max. 60 Punti.

(A) QUOTA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI E DI SVILUPPO 99 X 60
PUNTI = 59,40 PUNTI

Viterbo, 14 settembre 2020

Il Presidente Dott.ssa Gaetani Stefania Anna Maria

Il Componente Dott. Francesco Loricchio

Il componente Dott.ssa Saltalamacchia Paola

