



INGV
terremoti
vulcani
ambiente

Direzione centrale
Affari amministrativi
e del Personale

ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

**Istituto Nazionale di Geofisica
e Vulcanologia
AOO INGV**

Protocollo Generale - U

N. 0018673

del 30/10/2015



Gestione WEB

Al Dott. Tullio PEPE

Al Dott. Giovanni TORRE

All'UFFICIO RECLUTAMENTO E
FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sig. Andrea OVIS

All'UFFICIO EMOLUMENTI, CONTRIBUTI E
ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Sig. Paolo SALSINI

e, p.c.

Al Presidente dell'INGV
Prof. Stefano GRESTA

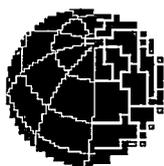
Al Direttore Generale dell'INGV
Dott. Massimo GHILARDI

Oggetto: Pubblicità atti

Si trasmette copia dell'allegato decreto con richiesta di procedere alle prescritte notifiche.

D.D. n. 498 del 29.10.2015 – OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI II FASCIA DELL'INGV E ATTRIBUZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO ANNO 2014.


IL DIRETTORE
Tullio Pepe



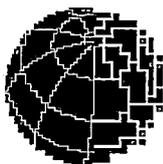
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Decreto n. 498

Oggetto: Approvazione schede di valutazione dei Dirigenti di II fascia dell'INGV e attribuzione indennità di risultato anno 2014.

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il Decreto legislativo 30 marzo 2009, n. 150 e, in particolare, le norme ivi contenute concernenti l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'INGV vigente nel periodo di riferimento (pubblicato in data 27/9/2010);
- visto il proprio Decreto n. 280 del 16/9/2013, successivamente annullato e sostituito dal proprio Decreto n. 307 del 4/10/2013, concernente l'approvazione dei criteri di valutazione della Dirigenza, unitamente alla relativa scheda di valutazione - tipo, in relazione agli obiettivi specifici assegnati;
- vista la Delibera CdA n. 115 del 19/12/2013, come modificata dalla Delibera CdA n. 139 del 4/6/2014, concernente la definizione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione centrale e degli obiettivi specifici assegnati alla Dirigenza nell'anno 2014;
- vista il Resoconto della riunione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del 4/9/2015, di cui alla nota n. 2018 del 15/9/2015, nel corso della quale l'OIV ha proceduto a validare la scheda di autovalutazione dei risultati e la relativa relazione delle prestazioni del Direttore generale, prodotta in pari data dal Dott. Massimo GHILARDI;
- vista la nota n. 2030 del 16/9/2015, con la quale il Dott. Tullio PEPE, Dirigente di II fascia, ha trasmesso la propria scheda di autovalutazione dei risultati e delle prestazioni corredata della Relazione esplicativa della scheda stessa e della Relazione sull'attività svolta nel corso del 2014 di cui alla precedente nota n. 577 del 25/3/2015;
- vista la nota n. 2055 del 21/9/2015, con la quale il Dott. Giovanni TORRE, Dirigente di II fascia, ha trasmesso la propria scheda di autovalutazione dei risultati e delle prestazioni corredata della Relazione esplicativa della scheda stessa e della Relazione sull'attività svolta nel corso del 2014 di cui alla precedente nota n. 570 del 24/3/2015;
- visti gli accordi sindacali vigenti in materia di trattamento accessorio della Dirigenza;
- visto il contratto per il conferimento dell'incarico dirigenziale al Dott. PEPE di cui al proprio Decreto n. 371 dell'11/11/2013 e, in particolare, l'art. 3 del contratto stesso, concernente il trattamento economico accessorio spettante al Dirigente;



Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

- visto il contratto per il conferimento dell'incarico dirigenziale al Dott. TORRE di cui al proprio Decreto n. 671 del 31/12/2013 e, in particolare, l'art. 3 del contratto stesso, concernente il trattamento economico accessorio spettante al Dirigente;
- visto il dettaglio dei residui passivi a gravare sul capitolo 1.1.02.02 dell'esercizio finanziario 2014,

DECRETA

Sono approvate le allegate schede di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti di II Fascia dell'INGV per l'anno 2014.

Viene attribuita, pertanto, la retribuzione di risultato per l'anno 2014 ai seguenti Dirigenti nelle misure a fianco indicate:

Dott. Tullio PEPE	100% della retribuzione massima prevista (100% di € 13.717,75 = € 13.717,75);
Dott. Giovanni TORRE	100% della retribuzione massima prevista (100% di € 13.717,75 = € 13.717,75).

La relativa spesa, pari a complessivi € 27.435,50, graverà sul capitolo 1.1.02.02 in conto residui 2014.

Roma, 29/10/2015

Dott. Massimo GHILARDI

INGV

Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Anno di riferimento 2014

Nome e Cognome: Tullio PEPE

Qualifica: Direttore Direzione Centrale Affari amministrativi e del personale

Sezione di Appartenenza: AC

Per ogni obiettivo programmato sarà valutato il risultato conseguito dal Responsabile della Struttura di vertice in esame con le seguenti graduazioni:

Obiettivo completamente raggiunto e/o superato	81 – 100%	punti 20
Obiettivo parzial. raggiunto con gradazione verso alto	61 – 80%	punti 15
Obiettivo parzial. raggiunto con gradazione verso basso	51 – 60%	punti 10
Obiettivo avviato in modo soddisfacente	35 – 50%	punti 5

AREA A: COMPORTAMENTI

A 1. INTEGRAZIONI E RELAZIONI INTERSETTORIALI

1) Presenza alle riunioni tra Sezioni e Interistituzionali

- | | |
|--------------------|----------|
| a. Nessuna assenza | punti 10 |
| b. 1 assenza | punti 8 |
| c. 2 assenze | punti 6 |
| d. 3 assenze | punti 4 |

10

2) Puntualità alle riunioni

- | | |
|------------------|----------|
| a. Elevata | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8 |
| c. Modesta | punti 6 |
| d. Scarsa | punti 4 |

10

3) Collaborazione istituzionale documentata oltre l'orario di lavoro

- | | |
|------------------|----------|
| a. Elevata | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8 |
| c. Modesta | punti 6 |
| d. Scarsa | punti 4 |

10

A 2. ORIENTAMENTO VERSO L'ESTERNO E PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

4) Numero di reclami e contenziosi pervenuti all'amministrazione in contraddittorio con il Dirigente

- | | |
|----------------|----------|
| a. 1 o nessuno | punti 10 |
| b. 2 | punti 8 |
| c. 3 | punti 6 |

10

d. 4 punti 4

A 3. MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI

5) Numero di suggerimenti ed obiettivi gestionali proposti dai collaboratori

- a. 4 o superiori punti 10
- b. 3 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 1 punti 4

10

6) Partecipazioni a riunioni sindacali

- a. Nessuna assenza punti 10
- b. 1 assenza punti 8
- c. 2 assenze punti 6
- d. 3 assenze punti 4

10

A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

7) Numero di valutazioni documentate

- a. Per tutti i dipendenti punti 10
- b. Per quasi tutti i dipendenti punti 8
- c. Per molti dipendenti punti 6
- d. Per alcuni dipendenti punti 4

6

8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti

- a. Oltre 5 punti 10
- b. Da 4 a 5 punti 8
- c. Da 3 a 4 punti 6
- d. Inferiori a 3 punti 4

10

9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio

- a. Nessuno punti 10
- b. 1 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 3 punti 4

10

10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative

- a. Sempre Punti 10
- b. Spesso Punti 8
- c. Qualche volta Punti 6
- d. Raramente Punti 4

8

11) Dimostra capacità di problemsolving e problemsetting

- a. Sempre Punti 10
- b. Spesso Punti 8
- c. Qualche volta Punti 6

10

d. Raramente Puntii 4

12) Dimostraa capacità di prefigurare processi decisionali

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

13) Dimostraa capacità di testimoniare e veicolare valori professionali e/o lavorativi

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

14) Dimostraa capacità di facilitare cooperazione

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

15) Dimostraa capacità di sviluppo di leadership circolante, valorizzando i contributi individuali

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

16) Dimostraa capacità di valorizzare conoscenze tacite ed expertise

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

17) Dimostraa capacità di facilitare sviluppi di carriera e/o professionali dei propri collaboratori

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

8

18) Dimostraa capacità di sviluppare processi di delega e di autonomia prestazionale

a. Sempre Puntii 10
b. Spesso Puntii 8
c. Qualche volta Puntii 6
d. Raramente Puntii 4

10

19) Dimostra capacità di comprendere e valorizzare il contributo delle tecnologie di lavoro

- | | |
|------------------|----------|
| a. Sempre | Punti 10 |
| b. Spesso | Punti 8 |
| c. Qualche volta | Punti 6 |
| d. Raramente | Punti 4 |

10

20) Dimostra capacità di intuire le potenzialità delle tecnologie in riferimento alla qualità e all'efficacia della prestazione organizzativa

- | | |
|------------------|----------|
| a. Sempre | Punti 10 |
| b. Spesso | Punti 8 |
| c. Qualche volta | Punti 6 |
| d. Raramente | Punti 4 |

10

AREA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTI	MOTIVAZIONI
A.1 Integrazioni e relazioni intersettoriali	0,5	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine di realizzare progetti o risolvere problemi, anche in relazione alla gestione delle crisi, emergenze, ecc.		10	5	
A 2. Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio	0,2	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione		10	2	
A 3. Motivazione dei collaboratori	0,2	4 – 6 – 8 - 10		

Intesa come capacità dimostrata nel promuovere, stimolare e valorizzare la motivazione dei collaboratori favorendo un clima organizzativo positivo mediante una equilibrata individuazione e ripartizione dei carichi di lavoro		10	2	
A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori	0,1	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di utilizzare lo strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori attraverso la gestione degli strumenti previsti del CCNL		9,43	0,94	
		Punteggio totale	9,94	

AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
ASSUNZIONE PRIME 40 UNITA' DI PERSONALE TRAMITE SCORRIMENTO GRADUATORIE(DERIVATO DAL OS 1 DELIBERA 115/2013)	50	100%	5 – 10 -15 -20	20
PRESENTAZIONE IN PRIMA LETTURA AL CDA DEL NUOVO REGOLAMENTO DEL PERSONALE (DERIVATO DAL OS 2 DELIBERA 115/2013)	25	100%	5 – 10 -15 -20	20
IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	25	100%	5 – 10 -15 -20	20

ORGANIZZATIVO DI AMMINISTRAZIONE (DERIVATO DAL OS 3 DELIBERA 115/2013).				
			Punteggio medio	20

VALUTAZIONE FINALE INDENNITA' DI RISULTATO

Punteggio

DA 26 A 30 PUNTI
 DA 23 A 25 PUNTI
 DA 20 A 22 PUNTI
 DA 17 A 19 PUNTI
 DA 14 A 16 PUNTI
 SOTTO I 14 PUNTI

81 - 100% Indennità di risultato
 61 - 80% Indennità di risultato
 41 - 60% Indennità di risultato
 21 - 40% Indennità di risultato
 11 - 20% Indennità di risultato
 0 - 10% Indennità di risultato

AREA VALUTAZIONE GLOBALE FINALE

AREA A PUNTI: 9,94

AREA B PUNTI: 20

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

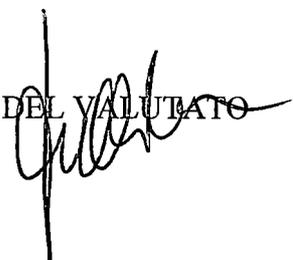
Punteggio finale

Punti 29,94

DATA 29/10/2015
 FIRMA DEL VALUTATORE



FIRMA DEL VALUTATO



INGV

Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Anno di riferimento 2014

Nome e Cognome: Giovanni TORRE

Qualifica: Direttore Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio

Sezione di Appartenenza: AC

Per ogni obiettivo programmato sarà valutato il risultato conseguito dal Responsabile della Struttura di vertice in esame con le seguenti graduazioni:

Obiettivo completamente raggiunto e/o superato	81 – 100%	punti 20
Obiettivo parzial. raggiunto con gradazione verso alto	61 – 80%	punti 15
Obiettivo parzial. raggiunto con gradazione verso basso	51 – 60%	punti 10
Obiettivo avviato in modo soddisfacente	35 – 50%	punti 5

AREA A: COMPORTAMENTI

A 1. INTEGRAZIONI E RELAZIONI INTERSETTORIALI

1) Presenza alle riunioni tra Sezioni e Interistituzionali

- | | |
|--------------------|----------|
| a. Nessuna assenza | punti 10 |
| b. 1 assenza | punti 8 |
| c. 2 assenze | punti 6 |
| d. 3 assenze | punti 4 |

10

2) Puntualità alle riunioni

- | | |
|------------------|----------|
| a. Elevata | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8 |
| c. Modesta | punti 6 |
| d. Scarsa | punti 4 |

10

3) Collaborazione istituzionale documentata oltre l'orario di lavoro

- | | |
|------------------|----------|
| a. Elevata | punti 10 |
| b. Significativa | punti 8 |
| c. Modesta | punti 6 |
| d. Scarsa | punti 4 |

10

A 2. ORIENTAMENTO VERSO L'ESTERNO E PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

4) Numero di reclami e contenziosi pervenuti all'amministrazione in contraddittorio con il Dirigente

- | | |
|----------------|----------|
| a. 1 o nessuno | punti 10 |
| b. 2 | punti 8 |
| c. 3 | punti 6 |

10

d. 4 punti 4

A 3. MOTIVAZIONE DEI COLLABORATORI

5) Numero di suggerimenti ed obiettivi gestionali proposti dai collaboratori

- a. 4 o superiori punti 10
- b. 3 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 1 punti 4

10

6) Partecipazioni a riunioni sindacali

- a. Nessuna assenza punti 10
- b. 1 assenza punti 8
- c. 2 assenze punti 6
- d. 3 assenze punti 4

6

A.4 VALUTAZIONE E CONTROLLO DEI COLLABORATORI

7) Numero di valutazioni documentate

- a. Per tutti i dipendenti punti 10
- b. Per quasi tutti i dipendenti punti 8
- c. Per molti dipendenti punti 6
- d. Per alcuni dipendenti punti 4

6

8) Numero di controlli effettuati sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei propri dipendenti

- a. Oltre 5 punti 10
- b. Da 4 a 5 punti 8
- c. Da 3 a 4 punti 6
- d. Inferiori a 3 punti 4

10

9) Numero di reclami avanzati dai collaboratori concernenti la gestione del salario accessorio

- a. Nessuno punti 10
- b. 1 punti 8
- c. 2 punti 6
- d. 3 punti 4

10

10) Dimostra capacità di valorizzare specifiche posizioni organizzative

- a. Sempre Punti 10
- b. Spesso Punti 8
- c. Qualche volta Punti 6
- d. Raramente Punti 4

6

11) Dimostra capacità di problemsolving e problemsetting

- a. Sempre Punti 10
- b. Spesso Punti 8
- c. Qualche volta Punti 6

8

d. Raramente Punt 4

12) Dimostr capacità di prefigurare processi decisionali

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

8

13) Dimostr capacità di testimoniare e veicolare valori professionali e/o lavorativi

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

8

14) Dimostr capacità di facilitare cooperazione

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

10

15) Dimostr capacità di sviluppo di leadership circolante, valorizzando i contributi individuali

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

6

16) Dimostr capacità di valorizzare conoscenze tacite ed expertise

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

10

17) Dimostr capacità di facilitare sviluppi di carriera e/o professionali dei propri collaboratori

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

10

18) Dimostr capacità di sviluppare processi di delega e di autonomia prestazionale

a. Sempre Punt 10
b. Spesso Punt 8
c. Qualche volta Punt 6
d. Raramente Punt 4

10

19) Dimostra capacità di comprendere e valorizzare il contributo delle tecnologie di lavoro

- | | |
|------------------|----------|
| a. Sempre | Punti 10 |
| b. Spesso | Punti 8 |
| c. Qualche volta | Punti 6 |
| d. Raramente | Punti 4 |

10

20) Dimostra capacità di intuire le potenzialità delle tecnologie in riferimento alla qualità e all'efficacia della prestazione organizzativa

- | | |
|------------------|----------|
| a. Sempre | Punti 10 |
| b. Spesso | Punti 8 |
| c. Qualche volta | Punti 6 |
| d. Raramente | Punti 4 |

10

AREA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTI	MOTIVAZIONI
A.1 Integrazioni e relazioni intersettoriali	0,5	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine di realizzare progetti o risolvere problemi, anche in relazione alla gestione delle crisi, emergenze, ecc.		10	5	
A.2. Orientamento verso l'esterno e promozione della qualità del servizio	0,2	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni al fine della soddisfazione dell'utente interno ed esterno all'amministrazione		10	2	

A 3. Motivazione dei collaboratori	0,2	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come capacità dimostrata nel promuovere, stimolare e valorizzare la motivazione dei collaboratori favorendo un clima organizzativo positivo mediante una equilibrata individuazione e ripartizione dei carichi di lavoro		8	1,6	
A.4 Valutazione e controllo dei collaboratori	0,1	4 – 6 – 8 - 10		
Intesa come la capacità dimostrata di utilizzare lo strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori attraverso la gestione degli strumenti previsti del CCNL		8,71	0,87	
		Punteggio totale	9,47	

AREA B: OBIETTIVI ASSEGNATI

AREA VALUTAZIONE DEI SINGOLI OBIETTIVI ASSEGNATI

OBIETTIVI	PESO	INDICATORI	VALUT. NUMERICA	PUNTEGGIO
PREDISPOSIZIONE BOZZA REGOLAMENTO DI CONTABILITA' E FINANZA(DERIVATO DAL OS 2 DELIBERA 115/2013)	35	100%	5 – 10 -15 -20	20
RIORGANIZZAZIONE AMMINISTRAZIONE CENTRALE (DERIVATO DAL OS 3 DELIBERA 115/2013)	35	100%	5 – 10 -15 -20	20
STUDIO FATTIBILITA' IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI	40	100%	5 – 10 -15 -20	20

CONTABILITA' IN USO (DERIVATO DAL OS 4 DELIBERA 115/2013)				
			Punteggio medio	20

VALUTAZIONE FINALE INDENNITA' DI RISULTATO

Punteggio

DA 26 A 30 PUNTI
DA 23 A 25 PUNTI
DA 20 A 22 PUNTI
DA 17 A 19 PUNTI
DA 14 A 16 PUNTI
SOTTO I 14 PUNTI

81 - 100% Indennità di risultato
61 - 80% Indennità di risultato
41 - 60% Indennità di risultato
21 - 40% Indennità di risultato
11 - 20% Indennità di risultato
0 - 10% Indennità di risultato

AREA VALUTAZIONE GLOBALE FINALE

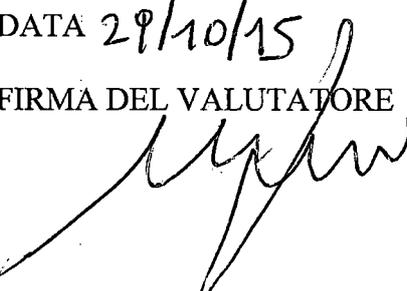
AREA A PUNTI: 9,47

AREA B PUNTI: 20

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE DEL VALUTATORE

Punteggio finale

Punti 29,47

DATA 29/10/15
FIRMA DEL VALUTATORE


FIRMA DEL VALUTATO
