

 Comunità Montana del Frignano
 (poi Unione dei Comuni del Frignano)

Comuni di

 **Fanano** -  **Fiumalbo** -  **Lama Mocogno** -  **Montese** -  **Pavullo nel Frignano** -  **Pievepelago** -  **Polinago** -  **Riolunato** -  **Serramazzoni** -  **Sestola**

(Provincia di Modena)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA

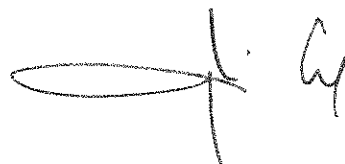
VERBALE N. 19 DEL 19/7/2014
Per la Comunità Montana del Frignano

Componenti:

Componenti	Carica
Dott. Giuseppe Canossi	Presidente
Dott. Bruno Scognamillo	Componente
Segretario Comunale di ciascun Ente	Componente (per la fase di valutazione dei relativi Responsabili)
Dott. Giampaolo Giovanelli	Per la Comunità Montana
	Per il Comune di Pavullo nel Frignano
	Per il Comune di Serramazzoni
	Per il Comune di Pievepelago
	Per il Comune di Riolunato
Dott. Gianfranco Morganti	Per il Comune di Fanano
	Per il Comune di Lama Mocogno
Dott.ssa Manuela Migliori	Per il Comune di Polinago
	Per il Comune di Fiumalbo
Dott. Gaetano Busciglio	Per il Comune di Sestola
Dott.ssa Margherita Martini	Per il Comune di Montese

Segretario verbalizzante:

- Sig.ra Marilena Mucciarini - Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane del Comune di Pavullo nel Frignano.



L'anno duemilaquattordici il giorno 19 del mese di luglio alle ore 9,30 presso la residenza dell'Unione dei Comuni del Frignano, già Comunità Montana del Frignano, si è riunito l'Organismo indipendente di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anno 2012;*
- b) *Varie e d eventuali.*

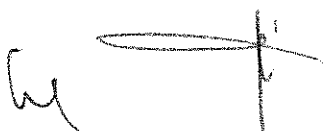
Il presente verbale viene redatto nell'ambito del completamento delle attività di competenza dell'O.I.V., con funzioni di Nucleo di Valutazione, nominato con apposita deliberazione della Giunta della soppressa Comunità Montana del Frignano, per gli adempimenti afferenti alle annualità oggetto di incarico con effetto fino al 31.12.2013.

Preliminarmente, si richiama il precedente verbale n. 18/2014, nel cui ambito – tra l'altro – si era demandata a ulteriori appositi verbali, da redigere distintamente per ciascun Ente aderente alla Gestione Associata, la *Valutazione degli incaricati apicali (P.O.) per l'anno 2012 e la validazione della relazione sulla performance dello stesso esercizio*, alle quali si procede in questa sede, come di seguito formalizzato.

* * *

Premesso che:

- come da precedenti verbali, questo Organismo ha chiesto ai titolari di P.O., ciascuno per quanto di competenza, apposite relazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e le ulteriori informazioni occorrenti per il completamento delle attività poste sotto la lett. a) all'O.d.G.;
- alla data odierna, risulta acquisita la seguente documentazione:
 - Piano delle performance e/o strumento similare approvato dalla Giunta comunitaria per l'anno 2012 (approvato con deliberazione della Giunta comunitaria 14 del 15/05/2012);
 - Relazione sulla *performance*;
 - Relazioni dei titolari di P.O.;
 - Le schede di valutazione del personale non titolare di P.O.;
 - Il Sistema di valutazione delle P.O..
- Risulta pervenuta e acquisita la valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili, da parte del Segretario comunitario.



Rilevato che:

- il sistema organizzativo gestionale, per l'anno oggetto della valutazione, risultava essere il seguente:

Segretario comunitario	Dott. Giampaolo Giovanelli	
Sistema organizzativo gestionale	-	
	Marmugi Rag. Cinzia	Servizio Finanziario e Personale
	Castagnoli Dott. Carlo	Servizio Agricoltura
	Galbucci Dott. Giovanni	Servizio Difesa del Suolo – Tecnico Manutentivo – Lavori Pubblici
	Venturelli Dott. Paolo	Forestazione e ambiente
	Lotti Dott. Mirka	Servizio Amministrativo – Sport – Cultura e Turismo
	Marullo Dott. Pierpaolo	Comandante Corpo Unico di Polizia Municipale
	-	

Ai titolari di P.O. storicamente dipendenti della CM del Frignano, si aggiungono, per l'anno in esame:

- Sig. Barresi Luciano – Responsabile del presidio di P.M. trasferito dal Comune di Pavullo n.F. in servizio dal 01.01.2012 al 31.08.2012;
- Dott.ssa Bigi Silvia, Responsabile Presidio di P.M. del Comune di Serramazzoni sino al 30.09.2012.



- il Sistema di valutazione vigente, adottato con deliberazione della Giunta comunitaria n. 41 del 15/07/2004, risulta essere il seguente:

DATI ANAGRAFICI E POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- **Cognome e Nome**
- **Titolo di Studio** **Età**
- **Settore/ Divisione** **Cat.**
- **Posizione Organizzativa**

1. RISULTATI

DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI E CRITERI	PESO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO 100 80 >50 <50	COMMENTO

- ☐ N° punti assegnati ai risultati:
- ☐ % conseguimento obiettivi:
- ☐ Punteggio risultante:

2. COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Comportamento manageriale	Valutazione 1 2 3 4 5
1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente	
2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi	
3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	
4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi	
5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza	

LEGENDA 1 = Insufficiente -- 2 = Mediocre -- 3 = Sufficiente - 4 = Buono -- 5 = Eccellente

- ☐ Punti assegnati al comportamento:
- ☐ % punteggio massimo:

Gy 

☐ *Punteggio risultante:.....*

3. SINTESI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE

☐ **PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO:**

☐ **RETRIBUZIONE MAX PREVISTA:**

☐ **RETRIBUZIONE CONSEGUITA:**

<i>Punteggio</i>	<i>Descrizione</i>
90-100	100%
75-90	80%
60-75	70%
50-60	50%
<50	0

4. CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato*

☐ *Firme*

Data

Considerato che:

- gli obiettivi non sono stati “pesati”, ovvero, non sono stati attribuiti i pesi, così come previsto dal sistema di valutazione sopra riportato, l’organismo di valutazione decide di attribuire i pesi complessivi nel seguente modo: 40% agli obiettivi strategici, 30% agli obiettivi di innovazione/sviluppo e 30% a quelli di mantenimento. I pesi dei vari macro gruppi, a loro volta sono distribuiti in ugual misura tra le tipologie di obiettivi.
- In caso di assenza di obiettivi strategici i pesi complessivi sono distribuiti nel seguente modo: 60% agli obiettivi di innovazione/sviluppo e 40 a quelli di mantenimento e ripartizione tra i vari obiettivi in ugual misura.
- In caso di assenza di obiettivi strategici e di Innovazione/sviluppo: 100% del peso a quelli di mantenimento e ripartizione del peso complessivo in ugual misura tra i vari obiettivi su base 100.
- Ai fini della valutazione si ritiene dover assegnare agli obiettivi un punteggio massimo pari a 60 e al comportamento il restante 40.



Ritenuto che:

- risulta necessario, ai fini di una corretta applicazione delle disposizioni normative vigenti in tema di valutazione, verificare alcuni adempimenti realizzati durante l'anno oggetto della presente valutazione;
- precisamente:
 - sono state rispettate le prescrizioni previste dalla normativa vigente in ordine ai pagamenti verso i fornitori;
 - sono stati attivati alcuni controlli interni sulle autocertificazioni;
 - è stata richiesta la designazione dei rappresentanti delle OO.SS. per la costituzione del CUG;
 - è stato approvato il Piano delle Azioni Positive con il PEG;
 - è stato assicurato il controllo, da parte delle P.O., delle presenze e delle assenze del personale loro assegnato;
 - è stato avviato e concluso nell'anno 2012 un procedimento disciplinare;
 - viene utilizzata la PEC per la comunicazione con la pubblica amministrazione e, ove possibile, nei confronti dell'utenza;
 - le relazioni dell'organo di revisione non riportano rilievi;
 - da parte dei titolari di P.O. è stata effettuata la valutazione del personale assegnato nel rispetto dei criteri adottati dall'Amministrazione, dalla quale risulta una significativa differenziazione;
 - è stato redatto il referto del controllo di gestione per gli anni 2012 e 2013;
 - risulta trasmessa all'Organismo di valutazione il monitoraggio del lavoro flessibile anno 2012. Lo stesso non riporta rilievi;
 - in ordine agli adempimenti di pubblicazioni sul sito istituzionale non risultano particolari inadempienze;
 - non risultano segnalazioni in merito a ritardi nella conclusione dei procedimenti.

Tutto ciò premesso

si procede alla valutazione dei titolari di P.O., per l'anno 2012, della soppressa Comunità Montana del Frignano:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a horizontal line and a vertical stroke.

Servizio	Responsabile
Finanziario e Personale	Cinzia Marmugi

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 96,25%	57,75
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente			5
2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi			4
3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato			5
4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi			4
5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	96,25%	57,75
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		92,95

CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dalla Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva. Dalla consultazione delle schede emerge una significativa differenziazione nella valutazione del personale assegnato.

Servizio	Responsabile
Amministrativo – Cultura - Sport – Turismo	Mirka Lotti

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 96,00%	57,60
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
<i>1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente</i>			5
<i>2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi</i>			4
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			5
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			4
<i>5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza</i>			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	96%	57,60
Comportamento	40	88%	35,20
Totale	100		92,80

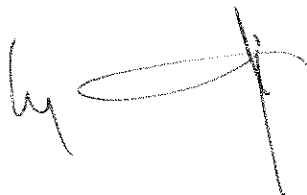
CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ Opinioni del Valutato

☐ Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:

☐ La relazione prodotta dalla Titolare della P.,O. in esame è stata integrata e risulta essere esaustiva.

☐ Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione del personale assegnato.



Servizio	Responsabile
Agricoltura – Forestazione e Ambiente	Carlo Castagnoli

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 98,75%	59,25
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
<i>1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente</i>			5
<i>2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi</i>			4
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			5
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			4
<i>5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza</i>			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	90%	59,25
Comportamento	40	88%	35,20
Totale	100		94,45

CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame non contiene informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Come risultante dagli strumenti di programmazione dell'ente (RPP) gli obiettivi sono riferiti prevalentemente ad attività a cadenza pluriennale, con tempistiche dettate dalla Regione Emilia Romagna.

Le attività di competenza del servizio sono state svolte regolarmente nel rispetto delle scadenze fissate.

Dalla consultazione delle schede non emergono elementi di differenziazione nella valutazione del personale assegnato.

☐ *Firme*



Servizio	Responsabile
Difesa del Suolo – Tecnico Manutentivo e LL.PP.	Giovanni Calbucci

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 95,95%	57,57
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente			6
2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi			4
3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato			5
4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi			4
5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	95,95%	57,57
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		92,77

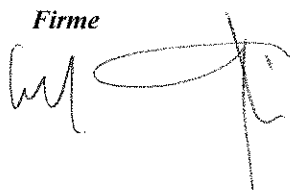
CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame contiene informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Dalla consultazione delle schede emerge una significativa differenziazione nella valutazione del personale assegnato.

☐ *Firme*



Servizio	Responsabile
Forestazione e Ambiente	Paolo Venturelli

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 88,35%	53,01
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
<i>1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente</i>			4
<i>2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi</i>			3
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			3
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			3
<i>5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza</i>			3
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			16

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $16/25 = 25,60$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	88,35%	53,01
Comportamento	40	64%	25,60
Totale	100		78,61

CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame non contiene, in taluni casi, informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Un solo dipendente assegnato - Impossibile verificare una eventuale differenziazione nella valutazione.

☐ *Firme*



Servizio	Responsabile
CORPO UNICO DI P.L.	Pierpaolo Marullo

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 98,00%	58,80
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente			5
2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi			4
3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato			5
4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi			4
5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	98%	58,80
Comportamento	40	88%	35,20
Totale	100		94,00

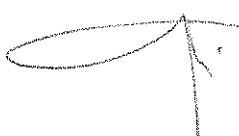
CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ Opinioni del Valutato

☐ **Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:** La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame non contiene, in taluni casi, informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione dei dipendenti.

☐ *Firma*



Servizio	Responsabile
CORPO UNICO DI P.L. – Presidio di Serramazzone	Bigi Silvia – dal 01.01 al 30.09.2012

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 98,00%	¹58,80
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
<i>1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente</i>			3
<i>2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi</i>			3
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			3
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			3
<i>5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza</i>			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			16

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $16/25 = 25,60$

Valutazione complessiva:

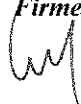
CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	98%	58,80
Comportamento	40	64%	25,60
Totale	100		84,40

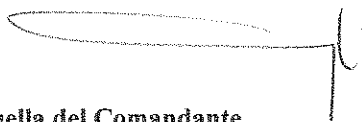
CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame non contiene, in taluni casi, informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione dei dipendenti.

☐ *Firme*




¹ Valutazione effettuata in analogia a quella del Comandante

Servizio	Responsabile
CORPO UNICO DI P.L. – Presidio di Pavullo nel Frignano, Lama Mocogno - Polinago	Barresi Luciano – dal 01.01 al 31.08.2012

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (da attività pre-valutative)	Peso max 60	Valutazione a cura dell'O.L.V. 98,00%	²58,80
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario comunitario	
<i>1- Coerenza con gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente</i>			4
<i>2- Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità, garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi</i>			4
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			4
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			4
<i>5- Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know- How, suo, dei suoi collaboratori e dell'Ente nel complesso, sui temi di sua pertinenza</i>			4
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			20

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato $= 20/25 = 32,00$

Valutazione complessiva:

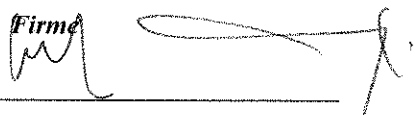
CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	98%	58,80
Comportamento	40	80%	32,00
Totale	100		90,80

CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE

☐ *Opinioni del Valutato*

☐ *Indicazioni per il miglioramento dell'Organizzazione e lo sviluppo del Valutato:* La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame non contiene, in taluni casi, informazioni di dettaglio circa lo stato di attuazione e le attività realizzate in ordine ai singoli obiettivi.

Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione dei dipendenti.

☐ *Firma* 

² Valutazione effettuata in analogia a quella del Comandante

Si richiama integralmente il verbale n. 18 del 19 luglio 2014.

La Relazione sulla *performance*, predisposta e acquisita sulla scorta della modulistica elaborata dalla struttura di supporto dell'Organismo, risponde ai requisiti formali previsti dalla normativa vigente. Si suggerisce, al fine di una più esaustiva determinazione dei contenuti, di inserire lo stato di attuazione degli obiettivi. In tal modo, la relazione stessa potrà essere impiegata quale base ottimale per la redazione del referto del controllo di gestione, da inviare, ai sensi dell'art. 198/bis del TUEL, alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti.

Il presente verbale viene inviato al Presidente dell'Unione ed ai Sindaci dei Comuni aderenti alla Gestione Associata per il tramite dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Valutazione.

Cup *Gymnocarpium*

