

 **Unione dei Comuni del Frignano**

Comuni di

 **Fanano**  **Fiumalbo**  **Lama Mocogno**  **Montese**  **Pavullo nel Frignano**
 **Pievepelago**  **Polinago**  **Riolunato**  **Serramazzoni**  **Sestola**
(Provincia di Modena)

**NUCLEO DI VALUTAZIONE
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA**

VERBALE N. 64 DEL 28/5/2016
Unione dei Comuni del Frignano

Componenti	Carica
Dott. Giuseppe Canossi	Presidente
Dott. Bruno Scognamillo	Componente
Dott. Vito Piccinni	Componente

Referente per la valutazione:

- Dott. Giampaolo Giovanelli – Segretario Comunale

Segretario verbalizzante:

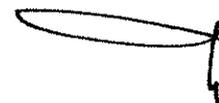
- Sig.ra Marilena Mucciarini – Responsabile del Servizio Personale dell'Unione

L'anno duemilasedici, il giorno ventotto del mese di maggio (28/5/2016), alle ore 12:30, presso la Sede dell'Unione, si è riunito il Nucleo 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 – anni 2014 e 2015;*
- b) *Varie ed eventuali.*

Premesso che:

- questo Organismo ha chiesto ai titolari di P.O., ciascuno per quanto di competenza e distintamente per ognuno dei due anni oggetto di valutazione, apposite relazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e le ulteriori informazioni occorrenti per il completamento delle attività poste sotto la let. a) all'O.d.G.;
- alla data odierna risulta acquisita la seguente documentazione, distintamente per gli anni 2014 e 2015:
 1. Piano delle *performance* e/o strumento similare regolarmente approvato dalla Giunta;
 2. La relazione sulla *performance*;



3. Relazioni dei titolari di P.O.;
 4. Le schede di valutazione del personale non titolare di P.O.;
 5. Il Sistema di valutazione delle P.O.;
- in questa sede vengono acquisite le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei Responsabili da parte del Segretario Comunale;

Rilevato che:

- il sistema organizzativo e 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 AA.GG.
	Castagnoli Dott. Carlo	Servizio Agricoltura
	Galbucci Dott. Giovanni	Servizio Difesa del Suolo – Tecnico Manutentivo – Lavori Pubblici
	Lotti Dott. Mirka	Servizio Amministrativo – Sport – Cultura e Turismo
	Marullo Dott. Pierpaolo	Comandante Corpo Unico di Polizia Municipale
	Begliomini Dott.ssa Elena (trasferita dal Comune di Riolunato dal 1/1/2014)	Politiche Familiari/Adulti – Sportello Sociale (nell'ambito del Servizio Sociale Associato (attività dell'Unione dal 1/1/2014)

Ai titolari di P.O. dell'Unione si aggiungono, per l'anno in esame:

- Sig.ra Mucciarini Marilena - Responsabile del Servizio Personale dal 1.5.2013 in virtù di specifico accordo di collaborazione sottoscritto con il Comune di Pavullo nel Frignano;
- Sig.ra Bortolotti Adalcisa - Responsabile Centrale Unica di Committenza, istituita l'1.4.2013, a seguito di specifica convenzione sottoscritta con la Comunità Montana del Frignano ed i Comuni di Pavullo nel Frignano ed i Comuni di Pievepelago, Lama Mocogno, Polinago, Fanano, Serramazzone;
- Dott.ssa Ricci Emanuela – Responsabile Servizio Sociale Associato e Ufficio di Piano.

Ai Responsabili titolari di P.O. sopracitati si applica la metodologia di valutazione approvata dal Comune di Pavullo nel Frignano, attuale ente di appartenenza. Per la valutazione degli stessi si fa quindi rimando al verbale n. 63 redatto in questa stessa data.

Il Sistema di valutazione vigente, adottato con deliberazione della Giunta comunitaria n. 41 del 15/07/2004, da applicare ai Responsabili dipendenti dall'Unione, risulta essere il seguente:

DATI ANAGRAFICI E POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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

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

- c) **N° punti assegnati ai risultati:**
- d) **% conseguimento obiettivi:**
- e) **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

- f) **Punti assegnati al comportamento:**
- g) **% punteggio massimo:** _____

h) **Punteggio risultante:** _____

3. **SINTESI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE**

i) **PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO:**

j) **RETRIBUZIONE MAX PREVISTA:**

k)..... **RETRIBUZIONE CONSEGUITA:**

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

• **CONSIDERAZIONI AGGIUNTIVE**

l) **Opinioni del Valutato**

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

n) **Firme**

- in data 21 maggio 2016 si sono svolti i colloqui con i Responsabili apicali, durante i quali si è proceduto all'analisi degli andamenti organizzativi e gestionali delle singole strutture direzionali, in relazione agli obiettivi e ai programmi di rilievo strategico e di miglioramento organizzativo, nell'ottica di respiro biennale relativa anche ai processi associativi unionali di funzioni e servizi;
- per il solo Comandante del Corpo Unico di P.M., cessato per dimissioni in data 31/3/2016, si procede sulla base della documentazione e della relazione dalla stesso trasmessa all'Ente;

Tanto premesso, si procede alla valutazione delle prestazioni del personale apicale dell'Unione dei Comuni del Frignano per gli anni 2014 e 2015.

Preliminarmente, il Nucleo dà atto dello stato di attuazione delle attività inerenti agli adempimenti previsti dalla legge in ordine agli obblighi di trasparenza, certificazione e controllo da parte dei competenti responsabili dell'Ente. In merito, rileva quanto segue:

- Trasparenza – il lavoro di implementazione del sito è proseguito nel biennio di cui si tratta ed è stato verificato nei tempi di legge mediante apposito controllo
- Procedimenti – modulistica – griglia e poteri sostitutivi – elenco e modulistica sul sito: si è dato impulso agli adempimenti
- Anticorruzione – aggiornamenti eseguiti sull'apposito piano
- Mepa-Consip – utilizzo regolare
- Tempi medi pagamento – scontano qualche fisiologico ritardo di finanziamento da parte degli enti associati; nessun riflesso
- Lavoro flessibile – adempimenti regolari
- Esuberi – adempimenti regolari; attestata la relativa assenza
- Codice di comportamento – dal 2014 – adottato

* * *

Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O.

Considerato che:

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a signature that appears to be 'Pr' and another that looks like 'Cy', followed by a large, stylized signature or mark.

- come nelle precedenti annualità, il numero degli obiettivi assegnati ai singoli Servizi varia anche sensibilmente, in ragione dell'elencazione di numerose attività d'istituto, non necessariamente caratterizzate da elementi di strategicità o innovazione o miglioramento delle prestazioni;
- in ogni caso, sono stati assegnati, a ciascun responsabile, anche obiettivi di tale natura, come rilevabile dalle schede agli atti e dalle relazioni degli interessati;
- il principale obiettivo è stato costituito dall'attivazione del nuovo Ente unionale e dalla messa a regime delle relative funzioni e attività; in particolare, ha assunto prioritario rilievo il processo di subentro nelle posizioni proprie dell'estinta Comunità Montana e la gestione della fase successoria della stessa;
- pertanto, la valutazione tiene principalmente conto, in unico contesto, della capacità dimostrata, pur nel perseguimento anche dei singoli obiettivi, di assicurare tale prioritario obiettivo, oltre che un elevato grado di conseguimento dei risultati attesi in termini di *performance* organizzativa e gestionale complessivamente considerata, con il contestuale adempimento delle attività ordinariamente attribuite ai diversi ambiti di preposizione direzionale,

si procede alla valutazione dei titolari di P.O. dell'Unione, per gli anni 2014 e 2015.

Cy

ANNO 2014

Servizio	Responsabile
Finanziario e AA.GG.	Cinzia Marmugi

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 92,50%	55,50
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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 = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	92,50%	55,50
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,70

La relazione prodotta dalla Titolare della P.O. in esame risulta essere esaustiva.

Avendo un solo collaboratore assegnato non si valuta la capacità di differenziare le prestazioni individuali.

Servizio	Responsabile
Amministrativo – Cultura – Sport – Turismo	Mirka Lotti

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura del P.O.I.V. 92,50%	55,50
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			4,5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22,5

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22,5/25 = 90,00\% = 36,00$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	92,50%	55,50
Comportamento	40	90,00%	36,00
Totale	100		91,50

La relazione prodotta dalla Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Con due collaboratori assegnati ha comunque assicurato capacità di differenziare le valutazioni individuali.

Servizio	Responsabile
Agricoltura – Forestazione e Ambiente	Carlo Castagnoli

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 91,67%	55,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	91,67%	55,00
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,20

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Tre collaboratori assegnati, effettuata una discreta differenziazione valutativa.





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

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 92,14%	55,29
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			4,5
<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>			4,5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	92,14%	55,29
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,49

La relazione prodotta dal Titolare della P.O. in esame risulta essere esaustiva.

La presenza di due collaboratori può giustificare l'assenza di presupposti di differenziazione.

Handwritten signature and a circular stamp.

Servizio	Responsabile
CORPO UNICO DI P.M.	Pierpaolo Marullo

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 92,50%	55,50
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	92,50%	55,50
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,70

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione dei dipendenti; rispetto alla precedente annualità, emerge una maggiore quantità di dipendenti sia in fascia più alta di valutazione che in fascia più bassa, a dimostrazione di una più forte rilevazione del merito a fronte di una contestuale più estesa evidenziazione delle prestazioni di minore qualità.

Si registra una sola contestazione da parte di un dipendente, in netto calo rispetto all'andamento pregresso.

Servizio	Responsabile
Politiche Familiari/Adulti – Sportello Sociale	Elena Begliomini

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 90,33%	54,20
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			4,5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22,50

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22,50/25 = 90,00\% = 36,00$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	90,33%	54,20
Comportamento	40	90,00%	36,00
Totale	100		90,20

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

La valutazione è stata effettuata di concerto con la Responsabile Ricci ed è intervenuta in ordine alle prestazioni afferenti al primo anno di esercizio delle attività presso l'Unione.

La differenziazione è stata di discreto livello, ritenuto di apprezzabile livello, anche nelle attività di sportello decentrato, presso i territori comunali, ai sensi di convenzione.

ANNO 2015

Servizio	Responsabile
Finanziario e AA.GG.	Cinzia Marmugi

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 92,50%	55,50
VALUTAZIONE COMPORAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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 =

88,00% = 35,20

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONDTO.
Obiettivi	60	92,50%	55,50
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,70

La relazione prodotta dalla Titolare della P.O. in esame risulta essere esaustiva.

Avendo un solo collaboratore assegnato non si valuta la capacità di differenziare le prestazioni individuali.

Servizio	Responsabile
Amministrativo – Cultura - Sport – Turismo	Mirka Lotti

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 91,67%	55,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<i>3- Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato</i>			4,5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22,5

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22,5/25 = 90,00\% = 36,00$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	91,67%	55,00
Comportamento	40	90,00%	36,00
Totale	100		91,00

La relazione prodotta dalla Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Con due collaboratori assegnati ha comunque assicurato capacità di differenziare le valutazioni individuali.

Servizio	Responsabile
Agricoltura – Forestazione e Ambiente	Carlo Castagnoli

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 91,67%	55,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			4,5
<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>			4,5
<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>			4,5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22,50

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22,50/25 = 90,00\% = 36,00$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	91,67%	55,00
Comportamento	40	90,00%	36,00
Totale	100		91,00

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Tre collaboratori assegnati, effettuata una discreta differenziazione valutativa.

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

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 92,50%	55,50
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<i>4- Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo delle attività assegnate alla sua responsabilità, proponendo soluzioni e metodi innovativi</i>			4,5
<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>			4,5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	92,50%	55,50
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		90,70

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

La presenza di due collaboratori può giustificare l'assenza di presupposti di differenziazione.





Servizio	Responsabile
CORPO UNICO DI P.M.	Pierpaolo Marullo

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V. 93,33%	56,00
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione 1 2 3 4 5	Valutazione a cura del Segretario	
<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>			5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22

Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22/25 = 88,00\% = 35,20$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PONTO
Obiettivi	60	93,33%	56,00
Comportamento	40	88,00%	35,20
Totale	100		91,20

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

Dalla consultazione delle schede emerge una più che significativa differenziazione nella valutazione dei dipendenti; sono del tutto confermabili le considerazioni svolte *supra* per l'esercizio 2014.

Non si registrano contestazioni da parte dei dipendenti valutati.



Servizio	Responsabile
Politiche Familiari/Adulti – Sportello Sociale	Elena Begliomini

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	max 60	Valutazione a cura dell'O.I.V.	54,40
		90,67%	
VALUTAZIONE COMPORTAMENTO MANAGERIALE	Valutazione	Valutazione a cura del Segretario	
	1 2 3 4 5		
<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>			4,5
<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>			5
VALUTAZIONE COMPLESSIVA			22,50

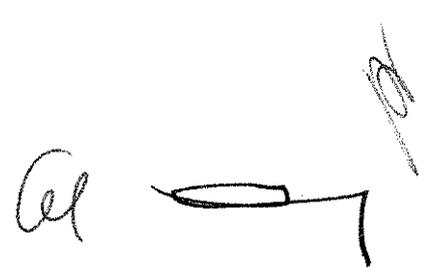
Riproporzionamento valutazione del comportamento in base al valore assegnato = $22,50/25 = 90,00\% = 36,00$

Valutazione complessiva:

CRITERI	PESO	VALUTAZIONE	PESO PON.TO
Obiettivi	60	90,67%	54,40
Comportamento	40	90,00%	36,00
Totale	100		90,40

La relazione prodotta dal Titolare della P.,O. in esame risulta essere esaustiva.

La valutazione è stata effettuata di concerto con la Responsabile Ricci e sono del tutto confermabili le considerazioni svolte *supra* per l'esercizio 2014.



CONSIDERAZIONI FINALI

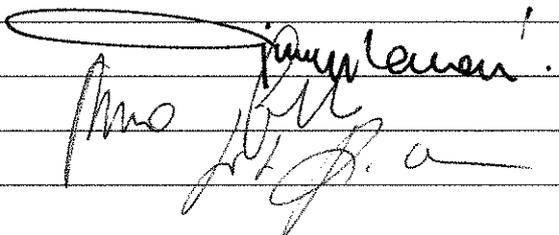
L'Unione, ai sensi della Legge Regionale E.R. 21.12.2012, n. 21 ed i successivi provvedimenti attuativi, è stata istituita e attivata dal 1/1/2014, anche subentrando all'estinta Comunità Montana. Ciò ha comportato l'esigenza, da un lato, di assicurare continuità nelle funzioni e nei servizi già in essere presso la Comunità medesima e, dall'altro, di porli a regime nel nuovo assetto istituzionale, posto anche che è stata data continuità al percorso di ampliamento delle gestioni unionali, mediante conferimento dal 1/1/2014 delle funzioni e dei servizi in campo sociale.

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, si registrano – alla luce di quanto sopra espresso e anche con riguardo agli importanti adempimenti di legge in materia di armonizzazione finanziaria – risultati complessivamente in linea con i programmi e con le relative attese attuative. Il sistema organizzativo dell'Unione è riuscito a far fronte a tali processi, pur in presenza di limitate risorse umane di *staff* negli uffici strumentali, che hanno dovuto assicurare adeguato sostegno ai processi medesimi, ferme le attività precedentemente già attribuite. Ciò rappresenta un risultato di rilievo in termini di razionalizzazione dei costi generali di funzionamento, idoneo a prefigurare buoni riscontri anche in termini di costo unitario per prodotto, da verificare nelle prossime annualità mediante il controllo della gestione.

Quanto sopra costituisce fondamento per una conferma, nel biennio, dell'uniformità della valutazione dell'intero gruppo direzionale.

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.

Il presente verbale viene inviato al Presidente dell'Unione per il tramite dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Valutazione.

Dott. Giuseppe Canossi – Presidente	
Dott. Bruno Scognamillo – Componente	
Dott. Vito Piccinni – Componente	

Referente per la valutazione:

- Dott. Giampaolo Giovanelli – Segretario Comunale

Segretario verbalizzante:

- Sig.ra Marilena Mucciarini – Responsabile del Servizio Personale dell'Unione

