

## ***Comune di Baricella***

### ***NUCLEO DI VALUTAZIONE***

***Verbale dell'11 giugno 2018***

#### **Componente del Nucleo Monocratico:**

- Dott. Vito Piccinni

#### **Referente per la valutazione:**

- Dott. Giuseppe Beraldi - Segretario Comunale

L'anno duemiladiciotto, il giorno 11 del mese di giugno, presso la Sede del Comune di Baricella, si è riunito il Nucleo di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo **svolgimento delle seguenti attività:**

- Valutazione dei Responsabili apicali sulla performance – anno 2017;*
- Varie ed eventuali.*

#### **Premesso che:**

- questo Organismo ha chiesto ai Responsabili apicali, 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 per l'anno 2017:
  1. Piano delle *performance* e/o strumento similare regolarmente approvato dalla Giunta;
  2. Relazioni dei Responsabili apicali;
  3. Le schede di valutazione dei collaboratori;
  4. Il Sistema di valutazione delle Posizioni di responsabilità;

- in questa sede vengono acquisite le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei Responsabili proposte dal Segretario Comunale

**Rilevato che:**

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

|   |                        |                       |
|---|------------------------|-----------------------|
| <b>Segretario comunitario</b>             | Dott. Giuseppe Beraldi |                       |
| <b>Sistema organizzativo e gestionale</b> | <b>Nome</b>            | <b>Responsabilità</b> |
|   | [REDACTED]             | [REDACTED]            |

- il sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:
  - Grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali (50 punti)
  - Competenze manageriali e professionali dimostrate (45 punti)
  - Capacità di valutazione dei propri collaboratori (5 punti)

Al punteggio ottenuto con la somma dei suddetti parametri corrisponderà l'indennità di risultato da assegnare annualmente, parametrata in rapporto all'indennità di posizione in godimento secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.

In caso di punteggio totale pari o superiore a 95/100 sarà corrisposta l'indennità di risultato in misura piena (100% dell'indennità di posizione).

- in data 17 marzo 2017 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;

**Tanto premesso, si procede alla valutazione delle prestazioni dei Responsabili apicali dell'Ente Unione Terre di Pianura per l'anno 2017.**

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:

- Mepa-Consip Intercet ER: utilizzo regolare del sistema su tutto ciò che non è acquisito mediante sistemi di gara
- Trasparenza: svolti regolarmente gli adempimenti
- Procedimenti: adeguati la modulistica, la griglia, i poteri sostitutivi e l'elenco e la modulistica sul sito; il sistema dei poteri sostitutivi è gestito con decreti del sindaco pubblicati sul sito; prevista anche comunicazione e presa d'atto della Giunta su provvedimenti sostitutivi (nessun caso)
- Anticorruzione: nell'arco del 2016 è stato aggiornato il piano triennale nonché ampliata la mappatura dei procedimenti e realizzata l'attività formativa
- Controlli interni: acquisiti i verbali, nessun rilievo
- Referto controllo di gestione: adempimenti eseguiti
- Tempi medi di pagamento: sono rispettati gli standard di legge.
- Lavoro flessibile: adempimenti eseguiti
- Rilevazione eventuali esuberanti: effettuato adempimento in sede di programmazione del fabbisogno, con dichiarazione di ciascun responsabile di Area, agli atti della delibera di approvazione

\* \* \*

**Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei Responsabili apicali**

Considerato che:

- 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;
- la valutazione tiene principalmente conto, in unico contesto, della capacità dimostrata, pur nel perseguimento anche dei singoli obiettivi, di assicurare un elevato grado di conseguimento dei risultati attesi in termini *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 Responsabili per l'anno 2017, del Comune di Baricella:



| <b>N</b>  | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br><b>(max 50 punti)</b>  | <b>Grado Raggiungimento %</b> | <b>PESO</b> | <b>Punteggi Parziali (1 x 2)</b> |
|---|--|-------------------------------|-------------|----------------------------------|
| <b>1</b>  | Progetti di promozione della salute  | 80%                           | 30          | 24                               |
| <b>2</b>  | Profilazione clienti. Sviluppo prodotti "linea farmacia"   | 95%                           | 45          | 42,75                            |
| <b>3</b>  | Ampliamento farmacia   | 100%                          | 15          | 15                               |
| <b>4</b>  | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti web istituzionali | 100%                          | 10          | 10                               |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 45,88 PUNTI (91,75)</b> |  |                               |             |                                  |

| <b>N</b> | <b>COMPETENZE MANAGERIALI</b><br><b>(max 45 punti)</b>  | <b>PUNTI ASSEGNATI</b> |          |          |          |          |
|----------|---|------------------------|----------|----------|----------|----------|
|          |   | <b>1</b>               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>1</b> | Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                        |          |          | 4        |          |
| <b>2</b> | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente   |                        |          |          | 4,5      |          |
| <b>3</b> | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                        |          | 3,5      |          |          |

|   |  |  |  |     |   |   |
|---|--|--|--|-----|---|---|
| 4   | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici                                 |  |  |     | 4 |   |
| 5   | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite                         |  |  |     | 4 |   |
| 6   | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza   |  |  | 3,5 |   |   |
| 7   | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa |  |  |     |   | 5 |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 36,64 PUNTI (28,5)</b> |  |  |  |     |   |   |

| N   | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1   | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     | 2 |     |
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione                         |                 |   |     |   | 2,5 |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4,5 PUNTI</b> |  |                 |   |     |   |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 87,02 PUNTI</b>                |  |                 |   |     |   |     |



| <b>N</b> | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br><b>(max 50 punti)</b>  | <b>Grado</b><br><b>Raggiungimento</b><br><b>%</b> | <b>PESO</b> | <b>Punteggi Parziali</b><br><b>(1 x 2)</b> |
|----------|--|---|-------------|--|
| <b>1</b> | Videosorveglianza della farmacia (Comune di Baricella)   | 100%  | 30          | 30   |
| <b>2</b> | Incremento della sorveglianza del territorio per la repressione dell'abbandono dei rifiuti (Comune di Baricella)   | 95%   | 60          | 57   |
| <b>3</b> | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti web istituzionali (Comune di Baricella)                     | 100%  | 10          | 10   |
|          | <b>COMUNE DI BARICELLA - VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 48,5 PUNTI (97)</b>  |   |             |  |
| <b>1</b> | Incremento dei controlli in materia ambientale, regolamentare edilizia (Comune di Minerbio)  | 94%   | 70          | 65,8                                       |
| <b>2</b> | Regolamentazione dei passi carrai a raso (Comune di Minerbio)  | 100%  | 30          | 30   |
|          | <b>COMUNE DI MINERBIO - VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 47,9 PUNTI (95,8)</b>   |   |             |  |
| <b>1</b> | Una viabilità più sostenibile e un territorio più sicuro (Comune di Malalbergo)  | 98%   | 35          | 34,3                                       |
| <b>2</b> | Una Polizia più presente sul territorio (Comune di Malalbergo)   | 98%   | 60          | 58,8                                       |
| <b>3</b> | Monitoraggio e adeguamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali (obiettivo trasversale) (Comune di Malalbergo) | 100%  | 5           | 5  |
|          | <b>COMUNE DI MALALBERGO - VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 49,05 PUNTI (98,1)</b>   |   |             |  |

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 48,48 PUNTI**

| N  | <b>COMPETENZE MANAGERIALI</b><br>(max 45 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |     |   |
|--|---|-----------------|---|-----|-----|---|
|  |   | 1               | 2 | 3   | 4   | 5 |
| 1  | Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                 |   |     | 4,5 |   |
| 2  | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente   |                 |   |     | 4,5 |   |
| 3  | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                 |   |     | 4   |   |
| 4  | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici  |                 |   | 3,5 |     |   |
| 5  | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite  |                 |   |     | 4,5 |   |
| 6  | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza  |                 |   |     | 4,5 |   |
| 7  | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa                      |                 |   |     | 4,5 |   |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 38,57 PUNTI (30)</b> |   |                 |   |     |     |   |

| N | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1 | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     | 2 |     |

|   |  |  |  |  |  |     |
|---|--|--|--|--|--|-----|
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione |  |  |  |  | 2,5 |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4,5 PUNTI</b> |  |  |  |  |  |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 91,55 PUNTI</b>                |  |  |  |  |  |     |



| N  | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br>(max 50 punti)  | Grado Raggiungimento % | PESO | Punteggi Parziali (1 x 2) |    |
|--|---|------------------------|------|---------------------------|----|
|  |   |                        |      |                           |    |
| 1  | Supporto amministrativo contabile nell'attività di gestione della Farmacia comunale   | 100%                   | 20   |                           | 20 |
| 2  | Gestione del processo di spesa (in particolare l'emissione del mandato di pagamento) per la riduzione del rischio segnalato | 100%                   | 30   |                           | 30 |
| 3  | Armonizzazione del patrimonio dell'Ente e avvio della contabilità economica patrimoniale                                    | 100%                   | 40   |                           | 20 |
| 4  | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti web istituzionali      | 100%                   | 10   |                           | 10 |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 50 PUNTI (100)</b> |   |                        |      |                           |    |

| N | <b>COMPETENZE MANAGERIALI</b><br>(max 45 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |   |
|---|---|-----------------|---|-----|---|---|
|   |   | 1               | 2 | 3   | 4 | 5 |
| 1 | Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                 |   | 3,5 |   |   |
| 2 | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente   |                 |   |     | 4 |   |
| 3 | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                 |   | 3,5 |   |   |

|  |  |  |  |     |     |  |
|--|--|--|--|-----|-----|--|
| 4  | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici                                 |  |  | 3,5 |     |  |
| 5  | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite                         |  |  | 3,5 |     |  |
| 6  | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza   |  |  |     | 4   |  |
| 7  | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa |  |  |     | 4,5 |  |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 34,07 PUNTI (26,5)</b> |  |  |  |     |     |  |

| N   | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1   | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     |   | 2,5 |
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione                         |                 |   | 1,5 |   |     |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4 PUNTI</b> |  |                 |   |     |   |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 88,07 PUNTI</b>              |  |                 |   |     |   |     |



| <b>N</b>  | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br><b>(max 50 punti)</b>  | <b>Grado Raggiungimento %</b> | <b>PESO</b> | <b>Punteggi Parziali (1 x 2)</b> |
|---|--|-------------------------------|-------------|----------------------------------|
| <b>1</b>  | Aggiornamento dei regolamenti dei servizi alla persona   | 98%                           | 40          | 39,2                             |
| <b>2</b>  | Assieme si può. Iniziative realizzate presso il Centro Culturale “Il Bargello”   | 100%                          | 25          | 25                               |
| <b>3</b>  | Servizi scolastici a portata di tutti. Semplificazione delle iscrizioni on line dei servizi extrascolastici e al Nido d’Infanzia | 100%                          | 25          | 25                               |
| <b>4</b>  | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei siti web istituzionali           | 100%                          | 10          | 10                               |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 49,6 PUNTI (99,2)</b> |  |                               |             |                                  |

| <b>N</b> | <b>COMPETENZE MANAGERIALI</b><br><b>(max 45 punti)</b>  | <b>PUNTI ASSEGNATI</b> |          |          |          |          |
|----------|---|------------------------|----------|----------|----------|----------|
|          |   | <b>1</b>               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>1</b> | Capacità di tradurre le Policies dell’Ente in Piani d’Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                        |          |          | 4,5      |          |
| <b>2</b> | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l’immagine e la cultura dell’Ente   |                        |          |          |          | 5        |
| <b>3</b> | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l’apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                        |          |          |          | 5        |

|   |  |  |  |  |     |   |
|---|--|--|--|--|-----|---|
| 4   | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici                                 |  |  |  | 4   |   |
| 5   | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite                         |  |  |  |     | 5 |
| 6   | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza   |  |  |  |     | 5 |
| 7   | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa |  |  |  | 4,5 |   |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 42,43 PUNTI (33)</b> |  |  |  |  |     |   |

| N   | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1   | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     |   | 2,5 |
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione                         |                 |   |     | 2 |     |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4,5 PUNTI</b> |  |                 |   |     |   |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 96,53 PUNTI</b>                |  |                 |   |     |   |     |



| <b>N</b>  | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br><b>(max 50 punti)</b>  | <b>Grado Raggiungimento %</b> | <b>PESO</b> | <b>Punteggi Parziali (1 x 2)</b> |
|---|--|-------------------------------|-------------|----------------------------------|
| <b>1</b>  | Incrementare la qualità della comunicazione attraverso il sito istituzionale dell'Ente                                 | 100%                          | 30          | 30                               |
| <b>2</b>  | Ampliare e facilitare il servizio di prenotazione appuntamenti on line   | 100%                          | 20          | 20                               |
| <b>3</b>  | Comunicazione istituzionale: migliorare la comunicazione degli eventi organizzati e partecipati dell'Amministrazione   | 100%                          | 30          | 30                               |
| <b>4</b>  | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti web istituzionali | 100%                          | 20          | 20                               |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 50 PUNTI (100)</b> |  |                               |             |                                  |

| <b>N</b> | <b>COMPETENZE MANAGERIALI</b><br><b>(max 45 punti)</b>  | <b>PUNTI ASSEGNATI</b> |          |          |          |          |
|----------|---|------------------------|----------|----------|----------|----------|
|          |   | <b>1</b>               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>1</b> | Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                        |          |          | 4,5      |          |
| <b>2</b> | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente   |                        |          |          |          | 5        |
| <b>3</b> | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                        |          |          |          | 5        |

|   |  |  |  |  |     |   |
|---|--|--|--|--|-----|---|
| 4   | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici                                 |  |  |  | 4   |   |
| 5   | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite                         |  |  |  | 4,5 |   |
| 6   | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza   |  |  |  | 4,5 |   |
| 7   | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa |  |  |  |     | 5 |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 42 PUNTI (32,5)</b> |  |  |  |  |     |   |

| N   | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1   | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     |   | 2,5 |
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione                         |                 |   |     |   | 2   |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4,5 PUNTI</b> |  |                 |   |     |   |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 96,5 PUNTI</b>                 |  |                 |   |     |   |     |



| <b>N</b>   | <b>VALUTAZIONE OBIETTIVI</b><br><b>(max 50 punti)</b>  | <b>Grado Raggiungimento %</b> | <b>PESO</b> | <b>Punteggi Parziali (1 x 2)</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------|----------------------------------|
| <b>1</b>   | Ricognizione e acquisizione al patrimonio comunale di aree di uso pubblico   | 85%                           | 60          | 51                               |
| <b>2</b>   | Stesura variante al RUE  | 80%                           | 10          | 8                                |
| <b>3</b>   | Adeguamento impianti antincendio palazzetto dello sport  | 100%                          | 20          | 20                               |
| <b>4</b>   | Monitoraggio ed adeguamento delle pubblicazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei siti web istituzionali | 100%                          | 10          | 10                               |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 44,5 PUNTI (86)</b> |  |                               |             |                                  |

| <b>N</b> | <b>COMPETENZE MANAGERIALI (positiva ma deve crescere sulle priorità)</b><br><b>(max 45 punti)</b>   | <b>PUNTI ASSEGNATI</b> |          |          |          |          |
|----------|---|------------------------|----------|----------|----------|----------|
|          |   | <b>1</b>               | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>1</b> | Capacità di tradurre le Policies dell’Ente in Piani d’Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità |                        |          | 3,5      |          |          |
| <b>2</b> | Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l’immagine e la cultura dell’Ente   |                        |          | 3,5      |          |          |
| <b>3</b> | Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l’apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale                           |                        |          | 3        |          |          |

|  |  |  |  |  |     |   |
|--|--|--|--|--|-----|---|
| 4  | Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici                                 |  |  |  | 4   |   |
| 5  | Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite                         |  |  |  |     | 5 |
| 6  | Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza   |  |  |  | 4,5 |   |
| 7  | Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa |  |  |  | 4   |   |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 36,64 PUNTI (28,5)</b> |  |  |  |  |     |   |

| N   | <b>CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b><br>(max 5 punti)   | PUNTI ASSEGNATI |   |     |   |     |
|---|--|-----------------|---|-----|---|-----|
|   |  | 0,5             | 1 | 1,5 | 2 | 2,5 |
| 1   | Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione |                 |   |     | 2 |     |
| 2   | Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione                         |                 |   |     | 2 |     |
| <b>VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4 PUNTI</b> |  |                 |   |     |   |     |
| <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 85,14 PUNTI</b>              |  |                 |   |     |   |     |

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, tenuto conto dell'alta percentuale di conseguimento degli obiettivi anche intersettoriali e di carattere strategico trasversale, appare evidente che, complessivamente, i risultati risultano in linea con i programmi e con le relative attese attuative.

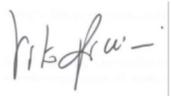
Si constata inoltre la buona tenuta del gruppo degli apicali, anche a fronte del recente avvicendamento di due posizioni di responsabilità.

La Relazione sulla *performance*, predisposta e acquisita sulla scorta dell'apposita modulistica, risponde ai requisiti formali previsti dalla normativa vigente.

Il presente verbale viene inviato al Sindaco, per il tramite dell'Ufficio di Segreteria.

### **Nucleo di Valutazione**

Dott. Vito Piccinni



### **Referente per la valutazione**

Dott. Giuseppe Berardi