

COMUNE DI FUMALEO
- 3 MAG. 2016
HO. N. 1155

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

Comuni di : **Fanano - Fiumalbo - Lama Mocogno - Montese -
Pavullo nel Frignano - Pievepelago - Polinago - Riolunato -
Serramazzone - Sestola**
(Provincia di Modena)

NUCLEO DI VALUTAZIONE
(GIÀ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA

VERBALE N. 37 DEL 18/4/2015

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

Trutti presenti.

Segretario verbalizzante:

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

L'anno duemilaquindici, il giorno nove del mese di giugno (18/4/2015), alle ore 12:30, presso la Sede dell'Unione, si è riunito il Nucleo di Valutazione (già Organismo indipendente di Valutazione), con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo svolgimento delle seguenti attività:

- *Valutazione, per quanto di competenza dell'O.I.V, delle prestazioni del Segretario Comunale Manuela Migliori 2011 e 2012.*

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, per quanto di competenza dell'O.I.V, dei Segretari comunali relativamente agli anni 2011 e 2012.*

Per quanto sopra,

Premesso che:

- ✓ la disciplina contrattuale collettiva nazionale per i segretari provinciali e comunali (art. 42 del CCNL 16/5/2001 per il quadriennio normativo 1998-2001, a oggi vigente) prevede che agli stessi sia attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti (ad eccezione dell'eventuale incarico di funzione di Direttore Generale) e che, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della voce retributiva ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina di legge in materia di monitoraggio e valutazione delle prestazioni e dei risultati (già recata dal D.Lgs. n. 286/1999, oggi dal D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ le attività di valutazione delle prestazioni sono state conferite, in convenzione tra gli enti associati, prima alla Comunità Montana, indi all'Unione, dall'esercizio 2014, la quale ha provveduto alla regolazione delle stesse mediante apposite discipline comuni a tutti gli enti;
- ✓ il Nucleo (già Organismo di Valutazione), per quanto rilevante in questa sede, è tra l'altro deputato, ai sensi di detta disciplina e fermo il resto, a:
- ✓ configurare, anche con l'ausilio della struttura speciale di supporto tecnico all'uopo individuata e attivata, il sistema di valutazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009;
- ✓ monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- ✓ validare la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- ✓ garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto del decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai

contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- ✓ misurare e valutare la performance di ciascuna struttura degli Enti associati nel suo complesso, del Segretario e dei singoli Responsabili di settore e proporre, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 150/2009, al Sindaco, l'attribuzione ad essi dei premi di cui allo stesso titolo III;

Considerato che:

- ✓ l'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che, agli Organismi di valutazione, compete la funzione di misurazione e valutazione delle *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), dell'art. 14 del medesimo decreto, ove si legge che gli Organismi stessi propongono all'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base del sistema di cui al citato art. 7, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di risultato;
- ✓ nell'ambito dell'ordinamento delle autonomie locali, la posizione di segretario comunale costituisce, tra l'altro, ruolo di referenza e controllo giuridico e amministrativo di vertice, nonché di collaborazione e assistenza agli organi di governo e di coordinamento e supervisione delle funzioni gestionali svolte dai responsabili apicali degli uffici e dei servizi, incaricati di funzioni dirigenziali;
- ✓ nel rispetto dei principi evincibili dalle citate norme di legge – quali recepiti, in adeguamento all'autonomo e peculiare ordinamento locale, nella sopra ricordata disciplina regolamentare assunta a livello associato dagli enti aderenti all'Ente montano, ai sensi dell'art. 16 del ridetto D.Lgs. n. 150/2009 –, occorre quindi procedere alla verifica e valutazione degli apporti assicurati dal Segretario Comunale, il quale, a tal fine, non partecipa ai lavori dell'Organismo di valutazione;
- ✓ quest'ultimo, in particolare, in ragione della specificità del ruolo del Segretario e della funzione di collegamento dallo stesso assicurata tra organi di governo e apparato direzionale, assolve, nel rispetto dei principi di legge, a compiti di misurazione e verifica degli apporti dirigenziali dal medesimo Segretario assicurati nel periodo osservato, con necessario riferimento ai seguenti ambiti di analisi:



- ✓ risultati ottenuti;
- ✓ comportamenti organizzativi e gestionali;
- ✓ *performance* complessiva di Ente, anche in riferimento al monitoraggio, al coordinamento e alla supervisione delle attività gestionali dei responsabili degli uffici e dei servizi e al conseguimento di eventuali specifici obiettivi assegnati;

Dato atto e ricordato che:

- ✓ con verbale dell'Organismo n. 12/2013, cui si fa rimando per il dettaglio, è stato a suo tempo perfezionato il processo di valutazione delle prestazioni dei Responsabili apicali di ciascun Ente associato, come di seguito specificato:
 - a) acquisizione della documentazione di ciascun Ente, formulata e adottata secondo la disciplina del rispettivo ordinamento, recante la pianificazione delle attività e dei progetti (PEG, piani di *performance*, PDO);
 - b) acquisizione delle schede di valutazione del personale assegnato, da parte dei responsabili, secondo i rispettivi strumenti e contratti decentrati;
 - c) acquisizione della proposta di valutazione, da parte dei Segretari Comunali, dei responsabili apicali, in applicazione dei sistemi esistenti e in correlazione alla pianificazione dei programmi e obiettivi delle strutture di preposizione;
 - d) colloquio con tutti i responsabili apicali di ciascun Ente, sulla scorta della medesima documentazione, vertente sull'andamento delle attività, le criticità riscontrate e l'assetto organizzativo delle strutture;
- ✓ i Segretari comunali, nell'esercizio delle funzioni di propria competenza, quali - membri interni dell'Organismo di valutazione, hanno svolto le attività di misurazione delle prestazioni dei responsabili apicali degli uffici e dei servizi, con riguardo sia al coordinamento e alla supervisione dei compiti di valutazione svolti dai responsabili stessi nei confronti del personale loro assegnato, che alla realizzazione dei programmi e al conseguimento degli obiettivi da parte degli stessi per gli esercizi 2011 e 2012 di riferimento, come rilevabile dalla documentazione agli atti dell'Amministrazione, posta a corredo delle attività di valutazione a suo tempo già svolte e verbalizzate;

- ✓ tale attività risulta conforme alle norme vigenti, di legge e interne all'Ente, ed è stata svolta nel rispetto dei principi di responsabilità direzionale, di merito e di differenziazione dei giudizi in rapporto all'effettività delle prestazioni di ciascun referente di ufficio e di struttura;
- ✓ l'analisi delle specifiche relazioni tecniche, redatte da ciascun responsabile, consente di rilevare il complessivo raggiungimento degli obiettivi di struttura e di Ente;
- ✓ i Segretari, con riferimento alla programmazione strategica e alla pianificazione esecutiva delle attività d'esercizio, hanno poi fornito apposita relazione sulle proprie prestazioni dirigenziali di vertice e di coordinamento direzionale complessivo, nonché, nello specifico, sul raggiungimento degli specifici obiettivi ad essi assegnati dagli Organi di Governo dell'Ente, in coerenza con i generali e specifici risultati organizzativi e di gestione dell'apparato direzionale, come sopra rammentati;

Dato atto, ancora, che le attività di cui al presente verbale, nonché quelle precedentemente svolte in ordine alla verifica e alla valutazione delle prestazioni dei responsabili degli uffici e dei servizi e in relazione alla *performance* complessiva dell'Ente, trovano supporto istruttorio nel lavoro di analisi all'uopo assicurato, per l'anno 2012, dall'apposita struttura di supporto tecnico alle funzioni di questo Organismo;

Atteso, quindi, che:

- ✓ sono stati acquisiti e verificati tutti gli elementi e i presupposti, necessari a questo Organismo – nella composizione ristretta con cui opera in questa sede – per fornire il proprio apporto, anche propositivo ai sensi di legge, di misurazione e valutazione dell'operato dirigenziale dei Segretari Comunali, quali organi dirigenziali di vertice, ad esito delle altre attività già compiute per gli anni 2011 e 2012 relativamente all'operato dei responsabili degli uffici e dei servizi, ivi compresa la positiva verifica sul corretto impiego e monitoraggio delle forme di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e relative disposizioni e strumenti attuativi;



The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'UNIONE DEI COMUNI DELLA PROV. BERGAMO' around the perimeter and a central emblem featuring a stylized figure or symbol. There is also a small star at the bottom of the stamp.

- ✓ il sistema di valutazione, in stretta rispondenza ai sopra rammentati principi, elementi e criteri di derivazione normativa primaria, quali formulati dall'Organismo stesso nella medesima ristretta composizione e nell'esercizio delle specifiche competenze tecnico-valutative sopra rassegnate, è come di seguito rappresentato:

Allegato 1 al verbale n. 30 del 5/11/2014- Comune di _____

Segretario Dott./Dott.ssa _____ - Anno _____

FATTORI	CRITERI	MAX	COMPETENZA	Valutazione conseguita
Risultati ottenuti	<p><i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i></p> <p>1. Collaborazione agli organi: Traduzione degli indirizzi degli organi di governo in obiettivi operativi di Ente e di Struttura nell'esercizio delle funzioni istituzionali di competenza del Segretario, nell'ambito delle funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa – partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva; - coordinamento e supervisione delle attività dei responsabili. <p>Supporto alla definizione degli atti di programmazione economico finanziaria.</p>	15		
	<p>2. Supervisione/Coordinamento/ Gestione: Conseguimento di obiettivi specifici di competenza, anche nella veste eventuale di responsabile gestionale di struttura (art. 109, comma 2, TUEL), ovvero coordinamento degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura.</p>	15	Sindaco/Presidente col supporto supporto dell'Organismo di valutazione	
	<p>3. Assistenza giuridico-amm.va/ Controllo: Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente (Statuto Comunale e Regolamenti). Funzione di rogito dei contratti dell'Ente, (art.97 comma 4, lett. C del TUEL). Attività di controllo, anche successivo, sulla gestione degli uffici e dei servizi e sull'attività amministrativa, anche ai sensi di specifiche disposizioni di legge. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio.</p>	20		



Comportamento	<i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i>			
	Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti.	10	Sindaco/Presidente col supporto dell'Organismo di valutazione	
	Propensione a incentivare e motivare le professionalità esistenti (miglioramento della qualità delle prestazioni e del clima interno).	10		
	Capacità di introdurre nuovi strumenti e modalità operative per migliorare le attività interne e/o esterne.	10		
	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi, tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, formazione, ecc.).	10		
Attività istruttoria e conoscitiva necessaria alla misurazione delle prestazioni dei responsabili degli uffici e dei servizi e collaborazione alla proposta di valutazione delle prestazioni degli stessi, in apporto alle funzioni svolte dall'Organismo di valutazione.	10			
TOTALE		100		

<i>Determinazione della % di retribuzione di risultato (massimo CCNL = 10%)</i>	
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	90%
da 71 a 80	80%
da 61 a 70	70%
fino a 60	nessun premio

Considerato, altresì, che il sistema di valutazione prevede che la stessa sia operata dall'Organo di Vertice dell'Amministrazione, con il supporto del Nucleo di Valutazione

e d'intesa con i Sindaci delle Amministrazione che condividono in convenzione l'opera del Segretario Comunale;

Dato atto, in merito, che l'Organo di vertice ha svolto e formalizzato la valutazione con il suddetto supporto tecnico e di misurazione del Nucleo di Valutazione,

Tanto premesso e considerato,

il Nucleo di Valutazione,

procede – con specifico riguardo all'attività sopra rappresentata, quale svolta dal Segretario nell'esercizio di tutte le funzioni ad esso assegnate in tale veste, e preso atto della relazione dallo stesso formulata e depositata agli atti – alla formalizzazione della valutazione dello stesso, come da schede annuali allegate al presente verbale, del quale costituiscono parti integranti e sostanziali. La valutazione costituisce l'esito del processo di misurazione e valutazione per l'attività complessivamente svolta in tutti gli Enti di preposizione.

Si dà pertanto atto, come da tabella di sintesi che segue, dei punteggi complessivamente acquisiti dal Segretario stesso:

DOTT. MANUELA MIGLIORI
Sede di titolarità o Sede Ente Capofila 2011/2012
COMUNE DI FIUMALBO

Altri Enti:

Comuni di MONTECRETO E POLINAGO

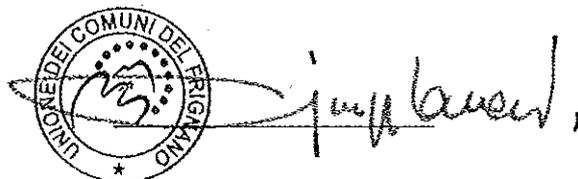
FATTORI	Valutazione conseguita	
	Anno 2011	Anno 2012
Risultati ottenuti	47	47
Comportamento	46	46
TOTALE	93	93



Il presente verbale, recante la proposta di valutazione del Nucleo, è trasmesso ai Sindaci e al Presidente dell'Unione dei comuni, in quanto interessati, per il tramite dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Valutazione, per ogni conseguente atto di competenza.

Pavullo nel Frignano, li 18 Aprile 2015

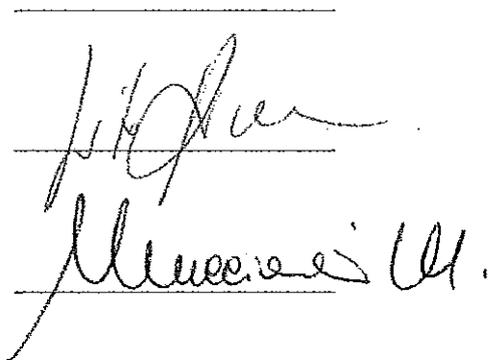
Dott. Giuseppe Canossi – Presidente

A circular stamp of the Unione dei Comuni del Frignano, featuring a central emblem with a stylized 'U' and 'C' and a star. A handwritten signature is written across the stamp.

Dott. Bruno Scognamillo – Componente

Dott. Vito Piccini – Componente

Sig.ra Marilena Mucciarini – Segretario verbalizzante

Two handwritten signatures are present. The first is a signature over a horizontal line, and the second is a signature over another horizontal line.

Comune di Polinago – Comune di Fiumalbo (capofila)
Comune di Montecreto – MANUELA MIGLIORI Anno 2011

FATTORI	CRITERI	MAX	COMPETENZA	Valutazione conseguita
Risultati ottenuti	<p><i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i></p> <p>1. Collaborazione agli organi: Traduzione degli indirizzi degli organi di governo in obiettivi operativi di Ente e di Struttura nell'esercizio delle funzioni istituzionali di competenza del Segretario, nell'ambito delle funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa – partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva; - coordinamento e supervisione delle attività dei responsabili. <p>Supporto alla definizione degli atti di programmazione economico finanziaria.</p>	15		15
	<p>2. Supervisione/Coordinamento/ Gestione: Conseguimento di obiettivi specifici di competenza, anche nella veste eventuale di responsabile gestionale di struttura (art. 109, comma 2, TUEL), ovvero coordinamento degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura.</p>	15	Sindaco/Presidente col supporto dell'Organismo di valutazione	14
	<p>3. Assistenza giuridico-amm.va/ Controllo: Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente (Statuto Comunale e Regolamenti). Funzione di rogito dei contratti dell'Ente, (art.97 comma 4, lett. C del TUEL). Attività di controllo, anche successivo, sulla gestione degli uffici e dei servizi e sull'attività amministrativa, anche ai sensi di specifiche disposizioni di legge. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio.</p>	20		18





Comportamento	<i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i>			
	Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti.	10		10
	Propensione a incentivare e motivare le professionalità esistenti (miglioramento della qualità delle prestazioni e del clima interno).	10		9
	Capacità di introdurre nuovi strumenti e modalità operative per migliorare le attività interne e/o esterne.	10	Sindaco/Presidente col supporto dell'Organismo di valutazione	9
	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi, tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, formazione, ecc.).	10		9
	Attività istruttoria e conoscitiva necessaria alla misurazione delle prestazioni dei responsabili degli uffici e dei servizi e collaborazione alla proposta di valutazione delle prestazioni degli stessi, in apporto alle funzioni svolte dall'Organismo di valutazione.	10		9
TOTALE		100		93

<i>Determinazione della % di retribuzione di risultato (massimo CCNL = 10%)</i>	
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	90%
da 71 a 80	80%
da 61 a 70	70%
fino a 60	nessun premio



Comune di Polinago – Comune di Fiumalbo (capofila)
Comune di Montecreto – MANUELA MIGLIORI Anno 2012

FATTORI	CRITERI	MAX	COMPETENZA	Valutazione conseguita
Risultati ottenuti	<p><i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i></p> <p>1. Collaborazione agli organi: Traduzione degli indirizzi degli organi di governo in obiettivi operativi di Ente e di Struttura nell'esercizio delle funzioni istituzionali di competenza del Segretario, nell'ambito delle funzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazione ed assistenza giuridica ed amministrativa – partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva; - coordinamento e supervisione delle attività dei responsabili. <p>Supporto alla definizione degli atti di programmazione economico finanziaria.</p>	15		15
	<p>2. Supervisione/Coordinamento/ Gestione: Conseguimento di obiettivi specifici di competenza, anche nella veste eventuale di responsabile gestionale di struttura (art. 109, comma 2, TUEL), ovvero coordinamento degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura.</p>	15	Sindaco/Presidente col supporto dell'Organismo di valutazione	14
	<p>3. Assistenza giuridico-amm.va/ Controllo: Elaborazione dell'attività normativa dell'Ente (Statuto Comunale e Regolamenti). Funzione di rogito dei contratti dell'Ente, (art.97 comma 4, lett. C del TUEL). Attività di controllo, anche successivo, sulla gestione degli uffici e dei servizi e sull'attività amministrativa, anche ai sensi di specifiche disposizioni di legge. Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di giunta e consiglio.</p>	20		18





Comportamento	<i>L'attribuzione del punteggio tiene conto dei seguenti elementi e/o fattori:</i>			
	Capacità di risoluzione di problematiche, nel rispetto degli obiettivi e delle normative vigenti.	10		10
	Propensione a incentivare e motivare le professionalità esistenti (miglioramento della qualità delle prestazioni e del clima interno).	10		9
	Capacità di introdurre nuovi strumenti e modalità operative per migliorare le attività interne e/o esterne.	10	Sindaco/Presidente col supporto dell'Organismo di valutazione	9
	Attività di coordinamento dei responsabili dei servizi, tramite strumenti idonei (riunioni operative, direttive, circolari, disposizioni, monitoraggio stato di avanzamento obiettivi, formazione, ecc.).	10		9
	Attività istruttoria e conoscitiva necessaria alla misurazione delle prestazioni dei responsabili degli uffici e dei servizi e collaborazione alla proposta di valutazione delle prestazioni degli stessi, in apporto alle funzioni svolte dall'Organismo di valutazione.	10		9
TOTALE		100		93

<i>Determinazione della % di retribuzione di risultato (massimo CCNL = 10%)</i>	
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	90%
da 71 a 80	80%
da 61 a 70	70%
fino a 60	nessun premio

