

**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)*

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

**VERBALE N. 45 DEL 9/6/2015**  
**Comune di Fiumalbo**

<b>Componenti</b>	<b>Carica</b>
Dott. Giuseppe Canossi	Presidente
Dott. Bruno Scognamillo	Componente
Dott. Vito Piccinni	Componente

**Referente per la valutazione:**

- Dott.ssa Manuela Migliori – Segretario Comunale

**Segretario verbalizzante:**

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

L'anno duemilaquindici, il giorno nove del mese di giugno (9/6/2015), alle ore 16:30, 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 responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anno 2013;*
- *Varie ed eventuali.*

**Premesso che:**

- con 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 let. a) all'OdG;

- alla data odierna risulta acquisita la seguente documentazione:
  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.;
- risulta acquisita la valutazione 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:

<b>Segretario comunale</b>	Dott. ssa Manuela Migliori	
<b>Sistema organizzativo gestionale</b>	Rag. Santi Graziano	Settore Amministrativo Contabile
	Elena Begliomini	Servizi Sociali Aree Minori – Anziani – Disabili in convenzione (dipendente del Comune di Riolunato)
	Arch. Gian Luca Giullari	Settore Tecnico (incarico art. 110 dipendente del Comune di Polinago)

- il Sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

Il sistema di valutazione<sup>1</sup> delle P.O. ricalca quello definito per i dipendenti, con attribuzione di un punteggio che valuta la prestazione individuale nel suo complesso ed il raggiungimento di obiettivi prefissati nel PEG e nel Piano delle Performance, approvati rispettivamente con Delibera di G.C. n. 329 del 21/07/2012 e n. 21 del 19/05/2012.

<sup>1</sup> Cfr. relazione per proposta di valutazione P.O. – anno 2012 – a firma della dott.ssa Manuela Migliori

**PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_**

**AREA/SETTORE \_\_\_\_\_ UFFICIO/SERVIZIO \_\_\_\_\_**

**DIPENDENTE \_\_\_\_\_**

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso <sup>2</sup>		
2	Qualità della prestazione		
3	Rispetto dei tempi		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Capacità di dirigere e coordinare		
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		
7	Grado di responsabilità		
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale		
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		
		<b>TOTALE</b>	

\*Max 10 punti

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE		
	MIN.	MAX	
Insufficiente	0,5	2	
sufficiente	2,5	4	10
Adeguate	4,5	6	15
Buono	6,5	8	20
Ottimo	8,5	10	25

**Considerato che:**

- gli obiettivi non sono stati oggetto di "pesatura" ponderata e la valutazione è stata conseguentemente operata ripartendo equamente il peso complessivo, pari a 100, tra gli obiettivi stessi;

Tanto premesso, si procede alla valutazione delle prestazioni del personale apicale per l'anno 2013.

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:

<sup>2</sup>

Punteggio attribuito anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

- Mepa-Consip – l'Ente si è adeguato alle norme
- Trasparenza – si rileva l'esigenza di portare a regime gli adempimenti di legge
- Anticorruzione – piano adottato entro gennaio 2014, acquisito e pubblicato
- Lavoro flessibile – a norma
- Esuberi – non hanno effettuato alcuna assunzione a tempo indeterminato, si stanno adeguando alle norme di legge sulle attestazioni
- Referto controllo gestione: il Nucleo ha consigliato di inserire i costi nella Relazione sulla *performance*
- Controlli interni – in regola
- Codice di comportamento – in regola dal 2014
- Procedimenti – modulistica – griglia e poteri sostitutivi – gli adempimenti di legge appaiono migliorabili, le griglie sono da implementare
- Tempi medi pagamento – in regola

\* \* \*

Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O. per l'anno 2013, sulla scorta dei colloqui individuali intervenuti in data odierna, della relazione sulla performance di Ente, delle relazioni formalizzate da ciascun responsabile e del complessivo materiale istruttorio fornito a corredo.

M  
D.  
va  
La  
inc  
rel  
pe

Servizio	Responsabile
Amministrativo Contabile	Craziano Santi

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso <sup>3</sup>	La relazione non riporta, in alcuni casi lo stato di attuazione degli obiettivi indicati nel Piano delle performance.	8
2	Qualità della prestazione		8
3	Rispetto dei tempi		8
4	Rapporti interni ed esterni		7
5	Capacità di dirigere e coordinare		8
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		7
7	Grado di responsabilità		8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale		8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		7
		TOTALE	77

Media 7,7 fascia di riferimento 20% (da 6,5 a 8)

Dalle schede di valutazione del personale è possibile evidenziare una differenziazione nelle valutazioni.

La relazione contiene, tra l'altro, informazioni relative al management e al comportamento, oltre a indicatori di quantità (raffrontati su vari anni) relativi alle principali attività di competenza. La relazione contiene, altresì, indicazioni sulle principali attività ordinarie realizzate nel corso del periodo oggetto di valutazione.

Punteggio attribuito anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

Servizio	Responsabile
Servizi Sociali Aree Minori - Anziani - Disabili	Elena Begliomini

SERVIZIO SVOLTO IN CONVENZIONE FINO AL 31.12.2013 TRA I COMUNI DI RIOLUNATO, FIUMALBO E PIEVEPELAGO.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RINVIATA AL COMUNE DI RIOLUNATO, COMUNE CAPO FILA DELLA GESTIONE ASSOCIATA.

M  
D  
va  
La  
in  
re  
pe

Servizio	Responsabile
Tecnico	Gian Luca Giullari

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso <sup>4</sup>	La relazione non contiene lo stato di attuazione degli obiettivi indicati nel Piano delle performance.	8
2	Qualità della prestazione		8
3	Rispetto dei tempi		7
4	Rapporti interni ed esterni		7
5	Capacità di dirigere e coordinare		8
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		8
7	Grado di responsabilità		8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale		8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		7
		<b>TOTALE</b>	<b>77</b>

Media 7,7 fascia di riferimento 20% (da 6,5 a 8)

Dalle schede di valutazione del personale è possibile evidenziare una differenziazione nelle valutazioni.

La relazione contiene, tra l'altro, informazioni relative al management e al comportamento, oltre a indicatori di quantità (raffrontati su vari anni) relativi alle principali attività di competenza. La relazione contiene, altresì, indicazioni sulle principali attività ordinarie realizzate nel corso del periodo oggetto di valutazione.

Punteggio attribuito in anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

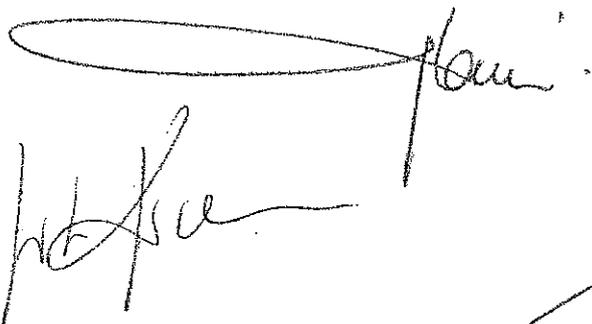
## COMMENTO FINALE

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. Sono comprensibili le preoccupazioni espresse dagli intervistati in merito alle difficoltà sempre più stringenti di far fronte alle complessità in un contesto di risorse scarse (compensata parzialmente "... grazie alla disponibilità dei dipendenti"). Questa lettura ancor più richiede:

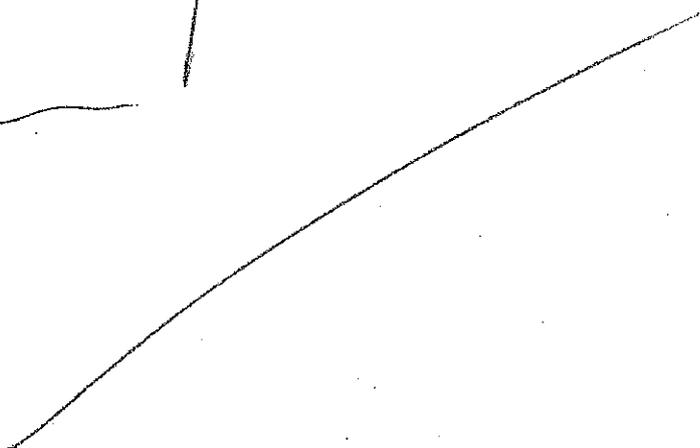
- un'attenta e consapevole programmazione
- un'integrazione degli sforzi a livello di sistema
- una rapida decisionalità nella individuazione delle priorità
- un'accelerazione di scelte strategiche che afferiscono alla gestione associata dei servizi

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.

Il presente verbale viene inviato al Sindaco del Comune di Fiumalbo, per il tramite dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Valutazione.



Handwritten signature, possibly reading "F. C. C.", written in black ink.



Handwritten signature, possibly reading "M. C. C.", written in black ink.