

☪ *Unione dei Comuni del Frignano*

Comuni di

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA

VERBALE N. 71 DEL 5/11/2016

Comune di Fiumalbo

| Componenti | Carica |
|-------------------------|------------|
| Dott. Giuseppe Canossi | Presidente |
| Dott. Bruno Scognamillo | Componente |
| Dott. Vito Piccini | 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 duemilasedici, il giorno cinque del mese di novembre (5/11/2016), alle ore 9:00, 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:

- *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anni 2014 e 2015;*
- *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 gli anni oggetto della valutazione, risulta essere il seguente:

| | | |
|----------------------------------|---|-------------------------------------|
| Segretario comunale | Dott.ssa Manuela Migliori | |
| Sistema organizzativo gestionale | Rag. Santi Graziano | Settore Amministrativo Contabile |
| | Arch. Gian Luca Giullati fino al 30/9/2014, poi responsabilità al Sindaco fino a incarico a Ing. Massimo Florini dal 1/11/2014 (tempo parziale 18/36) | Settore Tecnico |

- Il sistema di valutazione 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 con Delibere di G.C. n. 60/2014 e n. 35/2015;

- detto Sistema di valutazione risulta essere il seguente:

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 | | |
| 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 | | |
| | | TOTALE | |

*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 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:

- Mepa-Consip – l'Ente si è adeguato alle norme, utilizzo regolare
- Trasparenza – invito a inserire alcune voci mancanti e a rendere più fruibile la consultazione di alcuni dati sul sito
- Anticorruzione – piano adottato entro gennaio 2014 e aggiornamento 2015 effettuato
- Lavoro flessibile – a norma, ricevuto documento di rilevazione
- Esuberi – rilevazione fatta, contestualmente all'approvazione del fabbisogno di personale allegato al bilancio
- Controlli interni – in regola
- Tempi medi pagamento – in regola

* * *

Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O. per gli anni 2014 e 2015, 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.

ANNO 2014

| | |
|--------------------------|----------------|
| Servizio | Responsabile |
| Amministrativo/Contabile | Graziano Santi |

| N | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | GIUDIZIO | PUNTI* |
|----|--|--|-----------|
| 1 | Risultati ottenuti e impegno profuso ¹ | 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.

Handwritten signature and initials, possibly 'Gy'.

ANNO 2014

| | |
|----------|---|
| Servizio | Responsabile |
| Tecnico | Gian Luca Giullari fino al 30/9/2014 |

| N | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | GIUDIZIO | PUNTI* |
|----|--|--|-----------|
| 1 | Risultati ottenuti e impegno profuso ² | 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 | | 6,5 |
| 4 | Rapporti interni ed esterni | | 7 |
| 5 | Capacità di dirigere e coordinare | | 8 |
| 6 | Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi | | 7,5 |
| 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 | 76 |

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.

¹ Punteggio attribuito anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

² Punteggio attribuito in anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

ANNO 2014

| | |
|----------|----------------------------------|
| Servizio | Responsabile |
| Tecnico | Massimo Florini dal 1/11/2014 |

| N | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | GIUDIZIO | PUNTI* |
|----|--|--|-----------|
| 1 | Risultati ottenuti e impegno profuso ³ | 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 | | 6,5 |
| 4 | Rapporti interni ed esterni | | 7 |
| 5 | Capacità di dirigere e coordinare | | 8 |
| 6 | Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi | | 7,5 |
| 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 | 76 |

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.

Cef

³ Punteggio attribuito in anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

9

ANNO 2015

| | |
|--------------------------|----------------|
| Servizio | Responsabile |
| Amministrativo Contabile | Graziano Santi |

| N | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | GIUDIZIO | PUNTI* |
|--------|--|--|--------|
| 1 | Risultati ottenuti e impegno profuso ⁴ | 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.

⁴ Punteggio attribuito anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

Anno 2015

| | |
|----------|-----------------|
| Servizio | Responsabile |
| Tecnico | Massimo Florini |

| N | ELEMENTI DI VALUTAZIONE | GIUDIZIO | PUNTI* |
|----|--|--|-----------|
| 1 | Risultati ottenuti e impegno profuso ⁵ | La relazione non contiene lo stato di attuazione degli obiettivi indicati nel Piano delle performance. | 8 |
| | Qualità della prestazione | | 8 |
| 3 | Rispetto dei tempi | | 6,5 |
| 4 | Rapporti interni ed esterni | | 7,5 |
| 5 | Capacità di dirigere e coordinare | | 7,5 |
| 6 | Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi | | 7,5 |
| 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 | 76 |

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.



⁵ Punteggio attribuito in anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

COMMENTO FINALE

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, i risultati appaiono complessivamente in linea con i programmi e con le relative attese attuative.

Come nella precedente annualità, poi, si conferma il fondamento delle preoccupazioni espresse dagli intervistati in merito alle difficoltà sempre più stringenti di far fronte alle complessità organizzative e gestionali del lavoro, dato il perdurante contesto di scarsità di risorse, compensata parzialmente dall'impegno dei dipendenti.

Si conferma, quindi, in continuità con le analisi annuali pregresse, che si 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.

