

 *Unione dei Comuni del Frignano*

Comuni di

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

**NUCLEO DI VALUTAZIONE
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA**

VERBALE N. 79 DEL 12/11/2016

Comune di Montecreto

Componenti	Carica
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 duemilasedici, il giorno dodici del mese di novembre (12/11/2016), alle ore 11:30, 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:

- *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anni 2013, 2014 e 2015;*
- *Varie ed eventuali.*

Ricordato che:

- il Comune di Montecreto, avendo aderito alla Convenzione intercomunale per il Nucleo di Valutazione associato con decorrenza dall'anno 2014, ha altresì avanzato istanza, con lettera prot. n. 2220/2016, di poter usufruire delle prestazioni del Nucleo anche per l'anno 2013;
- questo Nucleo, con apposita nota di riscontro, ha comunicato al Comune medesimo la propria disponibilità ad accogliere l'istanza per l'anno 2013, con esclusivo riferimento – peraltro – alla funzione di valutazione delle *performance*;

Premesso che:



- questo Nucleo ha chiesto ai titolari di P.O., ciascuno per quanto di competenza e distintamente per ognuno dei tre 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 2013, 2014 e 2015:
 - Piano delle *performance* e/o strumento similare regolarmente approvato dalla Giunta;
 - La relazione sulla *performance*;
 - Relazioni dei titolari di P.O.;
 - Le schede di valutazione del personale non titolare di P.O.;
 - Il Sistema unico di valutazione per il personale del Comune;
- 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	Dr.ssa Angiolina Castelli	Area Amministrativa Contabile
	Geom. Giuseppe Ballotti	Settore Tecnico Manutentivo LL.PP., Urbanistica ed Edilizia Privata

- il seguente Sistema di valutazione è unico e, quindi, per i responsabili delle P.O. ricalca quello definito per i dipendenti, con attribuzione di un punteggio che valuta la prestazione individuale nel suo complesso e il raggiungimento di obiettivi prefissati negli strumenti di programmazione dell'ente (Bilancio – Programma OO.PP. e Relazione Previsionale e Programmatica):



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 ¹		
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		% retribuzione di risultato
	MINIMO	MASSIMO	
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, per ciascun obiettivo, in centesimi, nonché tradotta in una sommatoria finale di punteggi, poi mediata a sua volta in centesimi in rapporto alla quantità degli obiettivi; il risultato finale è stato quindi proporzionato in decimi, per il relativo inserimento nella tabella di valutazione annuale individuale, ove sono altresì inserite le valutazioni dei comportamenti su proposta del Segretario;

Tanto premesso,

si procede alla valutazione delle prestazioni del personale apicale per gli anni 2013, 2014 e 2015.

Preliminarmente, per le annualità 2014 e 2015, il Nucleo dà atto dello stato di attuazione delle attività inerenti agli adempimenti previsti dalla legge in ordine agli obblighi di trasparenza,

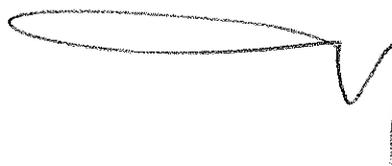
¹ Punteggio attribuito anche in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi.

certificazione e controllo da parte dei competenti responsabili dell'Ente. In merito, rileva quanto segue:

- Mepa-Consip – l'Ente si è adeguato alle norme
- Trasparenza – verifica operata nei termini di legge (vedi apposito referto)
- Anticorruzione – piano adottato (delibera di Giunta n. 1 del 29/1/2014 per il triennio 2014/2016, pubblicato sul sito)
- Referto controllo gestione: acquisito
- Controlli interni – adottato regolamento, attivati controlli
- Codice di comportamento – adottato lo schema di cui al DPR n. 62/2013

* * *

Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O. per gli anni 2013, 2014 e 2015, sulla scorta dei colloqui individuali intervenuti in data 24/9/2016, della relazione sulla *performance* di Ente, delle relazioni formalizzate da ciascun responsabile e del complessivo materiale istruttorio fornito a corredo.



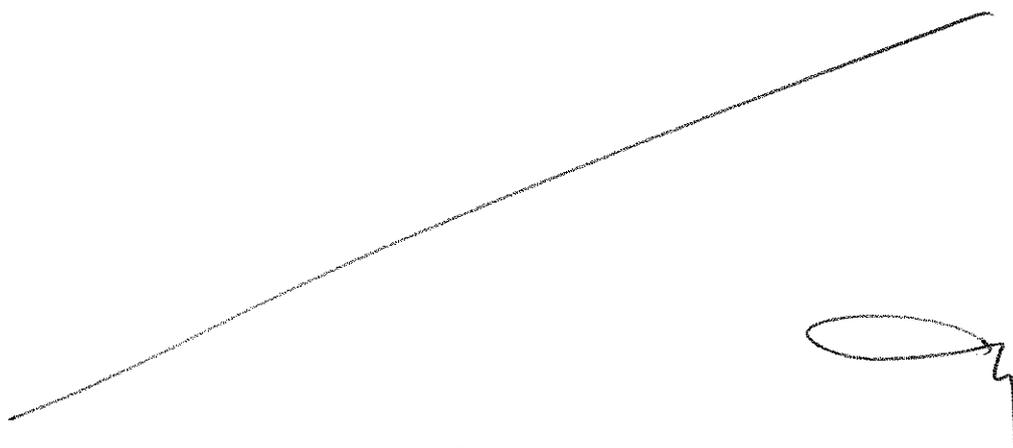
ANNO 2013

Area	Responsabile
Amministrativa Contabile	Angiolina Castelli

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	9,45
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	BUONO	6,5
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	ADEGUATO	6
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	7,50
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
		TOTALE	75,45

Media 7,55 fascia di riferimento BUONA

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



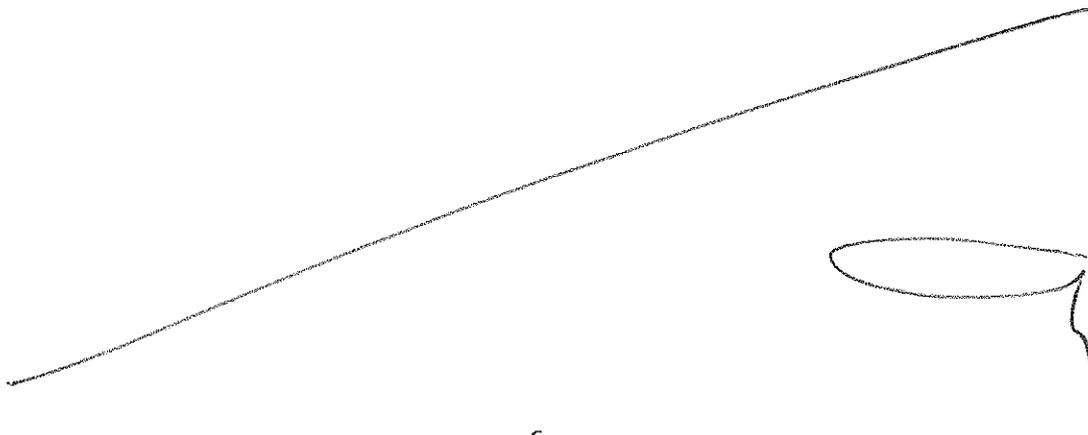
ANNO 2014

Area	Responsabile
Amministrativa Contabile	Angiolina Castelli

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	9,66
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	ADEGUATO	6
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	BUONO	6,5
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	8
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
		TOTALE	76,16

Media 7,62 fascia di riferimento BUONA

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



ANNO 2015

Area	Responsabile
Amministrativa Contabile	Angiolina Castelli

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	9,45
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	BUONO	6,5
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	ADEGUATO	6
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	8
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
		TOTALE	75,95

Media 7,60 fascia di riferimento BUONA

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

ANNO 2013

Settore	Responsabile
Tecnico Manutentivo LL.PP., Urbanistica ed Edilizia Privata	Giuseppe Ballotti

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	8,75
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	ADEGUATO	6
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	BUONO	6,5
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	8
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	7,5
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
TOTALE			75,45

Media 7,55 fascia di riferimento BUONA

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

ANNO 2014

Settore	Responsabile
Tecnico Manutentivo LL.PP., Urbanistica ed Edilizia Privata	Giuseppe Ballotti

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	9,18
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	ADEGUATO	6
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	BUONO	6,5
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	8
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
TOTALE			75,68

Media 7,57 fascia di riferimento BUONA

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

ANNO 2015

Settore	Responsabile
Tecnico Manutentivo LL.PP., Urbanistica ed Edilizia Privata	Giuseppe Ballotti

N	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI*
1	Risultati ottenuti e impegno profuso	OTTIMO	9,20
2	Qualità della prestazione	BUONO	8
3	Rispetto dei tempi	ADEGUATO	6
4	Rapporti interni ed esterni	BUONO	7
5	Capacità di dirigere e coordinare	BUONO	6,50
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi	BUONO	8
7	Grado di responsabilità	BUONO	8
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale	BUONO	8
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	BUONO	8
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni	BUONO	7
		TOTALE	75,70

Media 7,57 fascia di riferimento BUONA

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

COMMENTO FINALE

Le Relazioni sulla *performance*, predisposte e acquisite sulla scorta della modulistica elaborata dalla struttura di supporto del Nucleo, risponde ai requisiti formali previsti dalla normativa vigente.

Sul **sistema di valutazione dell'Ente**, il Nucleo deve rilevare che lo stesso necessita di un tempestivo adeguamento per le future annualità, in ragione del sensibile sbilanciamento che lo stesso offre tra valutazione degli obiettivi, da un lato, e dei comportamenti dall'altro. Questi ultimi assorbono nel complesso il 90% del *range* valutativo, dal che deriva necessariamente una limitata valorizzazione dell'apporto sugli obiettivi.

Si invita pertanto l'Ente ad osservare tale indicazione, secondo i criteri generali già indicati da questo nucleo, nonché ad **adottare il proprio codice di comportamento**.

Il presente verbale viene inviato al Sindaco del Comune di Montecreto per il tramite dell'Ufficio di Segreteria del Nucleo di Valutazione.

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

Referente per la valutazione:

- Dott. Manuela Migliori – Segretario Comunale

Segretario verbalizzante:

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

