

 **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  
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA**

**VERBALE N. 60 del 16/01/2023  
Comune di Riolunato**

<b>Componenti</b>	<b>Carica</b>
Dott. Vito Piccinni	Presidente
Dott. Giampaolo Giovanelli	Componente
Dott.ssa Lorenza Carra	Componente

**Segretario verbalizzante:**

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

L'anno duemilaventitré, il giorno 16 del mese di gennaio, alle ore 15:30 in modalità telematica, si è riunito il Nucleo di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) anno 2018 e 2019;*
- b) *Varie ed eventuali.*

**Premesso che:**

- questo Organismo ha chiesto ai titolari di P.O., ciascuno per quanto di competenza, apposita relazione 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, allegata al presente verbale:
  - Piano delle performance e/o strumento similare;
  - Relazioni dei titolari di P.O.;
  - Il Sistema di valutazione delle P.O.;
  - la valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili.

**Rilevato che:**

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

<b>Segretario comunale</b>	Manuela Migliori	
<b>Sistema organizzativo gestionale</b>	Rag. Contri Claudia	Settore Amministrativo
	Rag. Contri Costantina	Settore Contabile Tributario
	Geom. Pighetti Emiliano	Settore Tecnico

- il sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>
<b>Area/Settore</b>	<b>Servizio</b>
<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>
<b>Profilo Professionale</b>	

<b>Elementi</b>	<b>Punteggi</b>	<b>Valutazione</b>
<b>Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area (su certificazione OIV)</b>	<b>Max 40 punti</b>	
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7	
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>MAX 100 PUNTI</b>	

### **Riepilogo valutazione**

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

Tanto premesso, si procede alla valutazione delle prestazioni del personale apicale per gli anni 2018 e 2019.

\* \* \*

**ANNO 2018**

Servizio	Responsabile
Finanziario	Costantina Contri

Elementi	Punteggi	Valutazione
<b>Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area</b>	<b>Max 40 punti</b>	<b>37</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai j problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>38</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>46</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>91</b>

**ANNO 2019**

Servizio	Responsabile
Finanziario	Costantina Contri

Elementi	Punteggi	Valutazione
<b>Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area</b>	<b>Max 40 punti</b>	<b>38</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai j problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>38</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>46</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>92</b>

## ANNO 2018

Servizio	Responsabile
Amministrativo	Claudia Contri

Elementi	Punteggi	Valutazione
<b>Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area</b>	<b>Max 40 punti</b>	<b>37</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	4
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	5
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	2
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

### Riepilogo valutazione

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	38
Prestazione individuale	50	46
Performance organizzativa	10	8
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>91</b>

**ANNO 2019**

Servizio	Responsabile
Amministrativo	Claudia Contri

Elementi	Punteggi	Valutazione
<b>Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area</b>	<b>Max 40 punti</b>	<b>38</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	4
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	5
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	38
Prestazione individuale	50	45
Performance organizzativa	10	8
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>91</b>

**ANNO 2018**

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
<b>Tecnico</b>	<b>Emiliano Pighetti</b>

<b>Elementi</b>	<b>Punteggi</b>	<b>Valutazione</b>
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area	Max 40 punti	<b>37</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	4
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	2
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	4
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

**Riepilogo valutazione**

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>37</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>43</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>88</b>



**ANNO 2019**

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
<b>Tecnico</b>	<b>Emiliano Pighetti</b>

<b>Elementi</b>	<b>Punteggi</b>	<b>Valutazione</b>
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area	Max 40 punti	<b>38</b>
<b>Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale</b>	<b>Max punti 50</b>	
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio	Da 0 a 5	4
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	4
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	7
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	Da 0 a 3	3
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema" dell'ente	Da 0 a 5	4
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	3
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai j problemi operativi	Da 0 a 7	6
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	6
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	3
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>8</b>

**Riepilogo valutazione**

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>38</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>43</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>89</b>

## COMMENTO FINALE

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

Si rileva che non sempre gli obiettivi rispondono alle caratteristiche volute dal D.lgs. 150/2009 e come gli indicatori appaiano talvolta generici.

Si invita l'Amministrazione a tenere conto della presente osservazione negli strumenti di pianificazione e programmazione.

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

Dott. Vito Piccinni – Presidente	F.to Vito Piccinni
Dott. Edoardo Barusso – Componente	F.to Giampaolo Giovanelli
Dott. Lorenza Carra – Componente	F.to Lorenza Carra