

**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. 50 DEL 24/6/2015**  
**Comune di Riolunato**

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

**Referente per la valutazione:**

- Dott. Giampaolo Giovanelli – Segretario Comunale fino al 15/10/2013
- Dott. Gianfranco Morganti – Segretario Comunale dal 16/10/2013

**Segretario verbalizzante:**

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

L'anno duemilaquindici, il giorno ventiquattro del mese di giugno (24/6/2015), alle ore 15:30, 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>	Giovanelli / Morganti	
<b>Sistema organizzativo gestionale</b>	Rag. Contri Claudia	Settore Amministrativo
	Dott.ssa Bergliomini Elena	Settore SS.SS. Aree minori Anziani Disabili Servizio in convenzione (Riolunato - Pievepelago - Fiumalbo)
	Rag. Contri Costantina	Settore Finanziario
	Geom. Pighetti Emiliano	Settore Tecnico

- il sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

Cognome	Nome
Area/Settore	Servizio
Categoria	Posizione economica
Profilo Professionale	

Elementi	Punteggi	Valutazione
<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

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

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:

- Mepa-Consip – utilizzo costante in buona percentuale
- Adempimenti in materia di Trasparenza: a ottobre 2013 approvato e certificato il piano; risultano link da implementare come a suo tempo sollecitato dal Nucleo
- Anticorruzione – Il Piano è stato adottato entro gennaio 2014, indi acquisito dal N.V.



- Lavoro flessibile –è stata verificata la coerenza delle assunzioni flessibili per lavoro stagionale per la gestione del parcheggio Le Polle
- Esuberi – rilevata esigenza di provvedere annualmente alla rilevazione
- Referto controllo gestione – il Nucleo ha suggerito di inserire i costi nella Relazione sulla performance
- Controlli interni – e' stato attivato a metà 2014, in ragione del fatto che, tra il 2013 e il 2014 è intervenuta la successione di più Segretari, tra l'altro in convenzione è stata comunque assicurata l'analisi preventiva degli atti più importanti e complessi col Segretario pro-tempore
- Codice di comportamento: dal 2014 è stato adottato un testo conforme allo standard nazionale – da verificare la successiva adozione di un proprio Codice interno
- Procedimenti, modulistica, griglia e poteri sostitutivi: è stato predisposto – fatto elenco sintetico con l'indicazione dei Responsabili; necessità di implementazione in ordine alla indicazione sulla distribuzione dei poteri sostitutivi
- Tempi medi pagamento – senza criticità

\* \* \*

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.

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
<b>Amministrativo</b>	<b>Claudia Contri</b>

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>35</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	2
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	5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	5
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

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	35
Prestazione individuale	50	40
Performance organizzativa	10	8
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>83</b>

La relazione contiene informazioni relative al management e al comportamento.

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
Servizi Sociali Aree Minori – Anziani – Disabili	Elena Berghiomini

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>35</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	3
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	5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	5
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

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>35</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>40</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>83</b>

La relazione contiene informazioni relative al management e al comportamento.

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
<b>Finanziario</b>	<b>Costantina Contri</b>

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>35</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	2
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	5
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

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	35
Prestazione individuale	50	42
Performance organizzativa	10	8
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>85</b>

La relazione contiene parziali informazioni relative al management e al comportamento.

<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	32
<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	3
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	3
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	2
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	5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	4
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>32</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>36</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>91</b>


La relazione risulta essere esaustiva, seppur con margini di miglioramento.



## COMMENTO FINALE

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.

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



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

