

 **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. 78 DEL 12/11/2016**

**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.ssa Gianfranco Morganti - Segretario Comunale fino al 31 luglio 2014
- Dott.ssa Manuela Migliori - Segretario Comunale dal 1° agosto 2014

**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 10:30, 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 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:
- 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 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:

<b>Segretario comunale</b>	Gianfranco Morganti	fino al AL 31/7/2014
	Manuela Migliori	dal 1/8/2014
<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:

Cognome	Nome
Area/Settore	Servizio
Categoria	Posizione economica
Profilo Professionale	

Elementi	Punteggi	Valutazione
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area (su certificazione OIV)	Max 40 punti	
Valutazione da parte del Dirigente o Segretario Generale	Max punti 50	
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	
Performance organizzativa	Max punti 10	
<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 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:

- ➔ si conferma, in via generale, la verifica già effettuata per il 2013, con le seguenti precisazioni:

- Mepa-Consip – utilizzo costante in buona percentuale

- Trasparenza – a ottobre 2013 approvato piano e certificato; link da implementare, fatto sollecito a suo tempo dal Nucleo; ancora oggi appaiono da compiere importanti adempimenti, come rilevato nell'apposita scheda di sintesi sulla rilevazione del Nucleo di Valutazione, pubblica nella sezione del Sito Istituzionale Amministrazione Trasparente – **si raccomanda pertanto che siano adottati, senza altro ritardo, gli adempimenti mancanti**
- Anticorruzione – piano adottato entro gennaio 2014 – in vigenza piano 2015-2017
- Esuberi – eseguono rilevazione contestualmente ai provvedimenti di programmazione del personale
- Referto controllo gestione – redatto e allegato alla relazione della P.O. competente
- Controlli interni – iniziato solo da metà 2014; limitata presenza del Segretario in convenzione durante 2013; come nella precedente annualità, è stata comunque svolta l'analisi preventiva degli atti più importanti e complessi col segretario – **si raccomanda di portare a regime gli adempimenti**
- Codice di comportamento – dal 2014 – adottato lo *standard* nazionale; ancora da adottare il proprio regolamento – **se ne raccomanda la redazione e approvazione**
- Procedimenti, modulistica, griglia e poteri sostitutivi – fatto elenco sintetico con indicazione dei responsabili – come nella precedente annualità, non appaiono indicati i poteri sostitutivi, da implementare – **si raccomanda adempimento**

**Delle carenze rilevate si tiene conto nella valutazione delle performance direzionali dell'Ente.**

\* \* \*

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

ANNO 2014

<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>30</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	3
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	2
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	6
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	3
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	2
Attitudini all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai problemi operativi	Da 0 a 7	4
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>6</b>

### Riepilogo valutazione

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	30
Prestazione individuale	50	32
Performance organizzativa	10	6
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>68</b>

Per alcuni obiettivi le informazioni si presentano poco approfondite.

A large diagonal line is drawn across the lower right portion of the page. Below the line, there is a handwritten signature that appears to be 'M. Contri'.

**ANNO 2015**

<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>29</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	2
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	2
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	6
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	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	4
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>6</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
<b>Obiettivi</b>	<b>40</b>	<b>29</b>
<b>Prestazione individuale</b>	<b>50</b>	<b>31</b>
<b>Performance organizzativa</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>66</b>

<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	3
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	6
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	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	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>7</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	35
Prestazione individuale	50	35
Performance organizzativa	10	7
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>77</b>

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

**ANNO 2015**

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>36</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	3
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	6
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	3
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	2
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai j 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>7</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	36
Prestazione individuale	50	35
Performance organizzativa	10	7
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>78</b>

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

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

Elementi	Punteggi	Valutazione
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area	Max 40 punti	31,5
<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	2
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	2
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	6
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	3
Arricchimento professionale e aggiornamento	Da 0 a 3	2
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - implementazione delle soluzioni ai j problemi operativi	Da 0 a 7	4
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	3
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	3
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	2
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>5</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	31,5
Prestazione individuale	50	29
Performance organizzativa	10	5
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>65,50</b>

Handwritten signatures and a large diagonal line across the page.

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

Elementi	Punteggi	Valutazione
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al proprio Settore o alla propria Area	Max 40 punti	32,5
<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	2
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	Da 0 a 5	2
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Da 0 a 7	6
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	2
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	4
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	Da 0 a 7	3
Capacità di ottimizzare la microrganizzazione, attraverso la motivazione e : responsabilizzazione dei collaboratori	Da 0 a 5	2
Orientamento all'utenza	Da 0 a 3	3
<b>Performance organizzativa</b>	<b>Max punti 10</b>	<b>5</b>

**Riepilogo valutazione**

CRITERIO	PESO	VALUTAZIONE
Obiettivi	40	32,50
Prestazione individuale	50	28
Performance organizzativa	10	5
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>65,50</b>

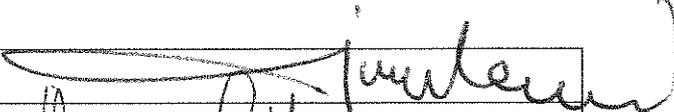
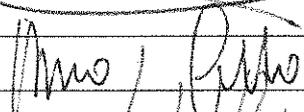
## COMMENTO E RACCOMANDAZIONI FINALI

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

**Sono ancora da attuare, peraltro, numerosi adempimenti in materia di trasparenza, sui quali, pur tenendo conto dell'esiguità dell'organico disponibile, si rinnova l'esigenza di un immediata esecuzione.**

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.

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

### Referente per la valutazione:

- Dott. Gianfranco Morganti – Segretario Comunale sino al 31/7/2014
- Dott.ssa Manuela Migliori – Segretario Comunale dal 1/8/2014

### Segretario verbalizzante:

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

