











 **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
(GIA' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA

VERBALE N. 49 DEL 24/6/2015

Componenti	Carica
Dott. Giuseppe Canossi	Presidente
Dott. Bruno Scognamillo	Componente
Dott. Vito Piccinni	Componente

Referente per la valutazione:

- Dott. Gianfranco Morganti – Segretario Comunale

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 14:30, 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:

- a) *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anno 2013;*
- b) *Varie e d 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:

- ✓ Piano delle performance e/o strumento simile 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.;
- risulta acquisita la valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili, da parte del Segretario comunale.

Rilevato che:

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

Segretario	Dott. Gianfranco Morganti
Sistema organizzativo gestionale	Bononi Maurizia Settore Amministrativo (n. 13 dipendenti) Gualandi Katiuscia Settore Economico Finanziario (n. 3 dipendenti) Tazzioli Giuliano Settore Tecnico (n. 10 dipendenti)

- il sistema di valutazione (che si riporta di seguito) risulta essere il seguente:

Valutazione ai fini della retribuzione di risultato (D.G.C N. 70/2001 E 64/2005)

Anno di riferimento _____

RESPONSABILE DI SETTORE _____

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI - VALORE 60 fino ad un max 90 PUNTI = VALORE REALE PUNTI 54

ATTITUDINE E CAPACITÀ DEI COMPORTAMENTI ESPRESSI – VALORE 40 fino ad un max di 90 PUNTI = VALORE REALE PUNTI 36

Fattore di risultato	Indicatori	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
	Attitudine alla programmazione e al buon uso delle risorse assegnate; orientamento ai risultati attesi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	

Direzione di struttura	Incisività nella realizzazione dei programmi assegnati	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
	Tutela dell'immagine esterna dell'Amministrazione e congruità alle linee programmatiche espresse	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	
Organizzativo gestionale	Capacità di semplificare i processi di lavoro; orientamento al controllo dei costi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
	Autonomia decisionale e capacità di gestire i conflitti	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
	Capacità di relazioni all'interno dell'Ente e con utenza, singola e/o associata	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
Professionale	Competenze professionali espresse, precisione, affidabilità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
	Rispetto delle scadenze operative/gestionali: puntualità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	
	Contributo fornito all'analisi dei problemi e alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	
Totale punteggio acquisito				

In base al punteggio ottenuto dalla sommatoria delle due schede si propone una distribuzione su tre fasce fino ad un massimo di 90 punti, così come segue (D.G.C. 70/2001):

FASCE	PUNTEGGIO	VALUTAZIONE
A	DA 66 A 90	ELEVATA
B	DA 46 A 65	BUONA
C	DA 21 A 45	DISCRETA
D	DA 0 A 20	SUFFICIENTE

Per quanto attiene alla procedura (D.G.C. N. 64/2005), per la quantificazione finale della valutazione, in coerenza con il sistema adottato, si definiscono le fasce di punteggio, da collegare alla corrispondente percentuale per l'attribuzione della retribuzione di risultato, nel modo seguente:

Punteggio	Percentuale su retribuzione di risultato
< a 25	0
Da 24 a 34	10
Da 35 a 47	15
Da 48 a 60	20
Da 61 a 90	25

* * *

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:

- nell'anno 2013 è stato attivato il ricorso al mercato elettronico Mepa-Consip, implementato a regime nel 2014;
- si è data applicazione alle norme in materia di trasparenza e pubblicità delle informazioni di cui al D. Lgs. 33/2013; nel corso dei colloqui, è stata assicurato al Nucleo il completo e costante aggiornamento dei dati e delle informazioni;
- entro il mese di gennaio 2014 è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012, inviato anche a questo organismo;
- è stata acquisita la relazione relativa alle forme di lavoro flessibile utilizzate dall'ente: nel caso specifico, il ricorso alle forme flessibili di impiego è stato limitato all'assunzione di personale ausiliario nella scuola (ATA), di carattere essenziale per il regolare esercizio delle attività;
- è stata certificata l'assenza di esuberanti di personale;
- risulta redatto il Referto del controllo gestione; l'organismo ha chiesto che nella Relazione sulla performance vengano inseriti i costi;
- è stato adottato il sistema dei controlli interni; si rileva che il Segretario, ricevuti gli esiti, ha svolto le dovute attività di segnalazione e rilievo; appare migliorabile la risposta dei responsabili sugli esiti dei controlli, in termini di maggior dettaglio;
- nell'anno 2014 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti, con acquisizione del dovuto parere dell'organismo di valutazione;
- in ordine all'attuazione del D.Lgs. 150/2009, si rileva che, anche in seguito all'impulso dell'Organismo di valutazione, il sistema è stato gradualmente aggiornato;

- sono state conseguite e attestate le motivazioni di integrazione del Fondo destinato alle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 1.4.1999;
- quanto all'assetto e al riordino dei procedimenti, della modulistica e relativa griglia, nonché al sistema dei poteri sostitutivi, è emerso che, nel 2013, era ancora in corso di strutturazione il complesso degli adempimenti, fermo restando che l'Ente assicura le risposte dovute all'utenza, nche in ordine alle esigenze programmate e contingenti di sostituzione degli apicali, anche in caso di necessità e urgenza;
- sono stati rispettati i tempi medi di pagamento, senza particolari criticità.

* * *

Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O. per l'anno 2013.

Servizio	Responsabile
.....omissis.....omissis.....

VALUTAZIONE OBIETTIVI

Dalla relazione predisposta dal titolare della P.O., integrata dai riscontri del Segretario Generale, emerge una sostanziale realizzazione degli obiettivi assegnati. Il risultato complessivo della Struttura evidenzia la capacità del Responsabile di modificare tempestivamente l'organizzazione del lavoro per far fronte a situazioni di evoluzione dei fattori produttivi e del sistema della domanda interna ed esterna.

Ciò premesso, si ritiene attribuire agli obiettivi, salvo ulteriori approfondimenti, un punteggio di **60/90** come da tabella "Scheda riassuntiva dei risultati di gestione – ANNO 2013" acquisita dall'organismo di valutazione.

VALUTAZIONE COMPORAMENTI

Fattore di risultato	Indicatori	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Direzione di struttura	Attitudine alla programmazione e al buon uso delle risorse assegnate; orientamento ai risultati attesi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Incisività nella realizzazione dei programmi assegnati	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Tutela dell'immagine esterna dell'Amministrazione e congruità alle linee programmatiche espresse	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	10
Organizzativo gestionale	Capacità di semplificare i processi di lavoro; orientamento al controllo dei costi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Autonomia decisionale e capacità di gestire i conflitti	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Capacità di relazioni all'interno dell'Ente e con utenza, singola e/o associata	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
Professionale	Competenze professionali espresse, precisione, affidabilità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Rispetto delle scadenze operative/gestionali: puntualità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10

	Contributo fornito all'analisi dei problemi e alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	Elevata/diretta	10	10
		Tendenziale	7	
		Sufficiente	4	
		Ridotta	1	
Totale punteggio acquisito				81

RIEPIGOLO VALUTAZIONE

Criterio	Peso	Valore	Risultato conseguito	Risultato pond.to
Obiettivi	60	90 – 54	60/90	36,00
Comportamento	40	90 – 36	81/90	32,40
TOTALE	100	90		68,40

Servizio	Responsabile
.....omissis.....omissis.....

VALUTAZIONE OBIETTIVI

Dalla relazione predisposta dal titolare della P.O., integrata dai riscontri del Segretario Generale, emerge una sostanziale realizzazione degli obiettivi assegnati e lo sforzo di introdurre innovazioni nell'organizzazione del lavoro per recuperare efficienza e per migliorare il servizio al cittadino.

Ciò premesso, si ritiene attribuire agli obiettivi, salvo ulteriori approfondimenti, un punteggio di **60/90**, come da tabella "Scheda riassuntiva dei risultati di gestione – ANNO 2013" acquisita dall'organismo di valutazione.

VALUTAZIONE COMPORAMENTI

Fattore di risultato	Indicatori	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Direzione di struttura	Attitudine alla programmazione e al buon uso delle risorse assegnate; orientamento ai risultati attesi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Incisività nella realizzazione dei programmi assegnati	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Tutela dell'immagine esterna dell'Amministrazione e congruità alle linee programmatiche espresse	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	10
Organizzativo gestionale	Capacità di semplificare i processi di lavoro; orientamento al controllo dei costi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Autonomia decisionale e capacità di gestire i conflitti	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Capacità di relazioni all'interno dell'Ente e con utenza, singola e/o associata	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
Professionale	Competenze professionali espresse, precisione, affidabilità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Rispetto delle scadenze operative/gestionali: puntualità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Contributo fornito all'analisi dei problemi e alla definizione delle politiche dell'Amministrazione	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	10
Totale punteggio acquisito				81

RIEPIGOLO VALUTAZIONE

Critério	Peso	Valore	Risultato conseguito	Risultato pond.to
Obiettivi	60	90 – 54	60/90	36,00
Comportamento	40	90 – 36	81/90	32,40
TOTALE	100	90		68,40

.....omissis.....	Servizio	Responsabileomissis.....
-------------------	----------	--------------	-------------------

VALUTAZIONE OBIETTIVI

Dalla relazione predisposta dal titolare della P.O., integrata dai riscontri del Segretario Generale, emerge una sostanziale realizzazione degli obiettivi assegnati nonostante una importante emergenza che la Struttura è stata chiamata ad affrontare.

Ciò premesso, si ritiene attribuire agli obiettivi, salvo ulteriori approfondimenti, un punteggio di **60/90**, come da tabella “Scheda riassuntiva dei risultati di gestione – ANNO 2013” acquisita dall’organismo di valutazione.

Fattore di risultato	Indicatori	Valutazione	Punti	Punteggio attribuito
Direzione di struttura	Attitudine alla programmazione e al buon uso delle risorse assegnate; orientamento ai risultati attesi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Incisività nella realizzazione dei programmi assegnati	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Tutela dell’immagine esterna dell’Amministrazione e congruità alle linee programmatiche espresse	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	10
Organizzativo gestionale	Capacità di semplificare i processi di lavoro; orientamento al controllo dei costi	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Autonomia decisionale e capacità di gestire i conflitti	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Capacità di relazioni all’interno dell’Ente e con utenza, singola e/o associata	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
Professionale	Competenze professionali espresse, precisione, affidabilità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	10
	Rispetto delle scadenze operative/gestionali: puntualità	Elevata Apprezzabile Sufficiente Modesta	10 7 4 1	7
	Contributo fornito all’analisi dei problemi e alla definizione delle politiche dell’Amministrazione	Elevata/diretta Tendenziale Sufficiente Ridotta	10 7 4 1	10
Totale punteggio acquisito				75

RIEPIGOLO VALUTAZIONE

Critério	Peso	Valore	Risultato conseguito	Risultato pond.to
Obiettivi	60	90 – 54	60/90	36,00
Comportamento	40	90 – 36	75/90	30,00
TOTALE	100	90		66,00

COMMENTO FINALE

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, tenuto conto dell'alta percentuale di conseguimento degli obiettivi anche intersettoriali e di carattere strategico trasversale, appare evidente che, complessivamente, i risultati appaiono in linea con i programmi e con le relative attese attuative.

Sono comunque comprensibili le preoccupazioni riguardanti un contesto caratterizzato dalla difficoltà di garantire un'adeguata consistenza di risorse professionali, da normative complesse e da una situazione finanziaria generale che rendono difficile la sostenibilità complessiva del sistema, a fronte di una situazione socio-economica-ambientale che sollecita tutte le aree funzionali dell'Ente. Il quadro "costringe" progressivamente la Struttura verso la gestione dell'emergenza e dell'ordinario.

Questa lettura ancor più 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.

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

F.to Canossi/Piccinni/Scognamillo

F.to Morganti

F.to Mucciarini