

**Comunità Montana del Frignano**  
**(poi Unione dei Comuni del Frignano)**

**Comuni di**

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

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**  
**(GIÀ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)**  
**ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA**

**VERBALE N. 55 DEL 27/6/2015**  
**Comune di Montese**

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

**Referente per la valutazione:**

- Dott.ssa Margherita Martini – Segretario Comunale

**Segretario verbalizzante:**

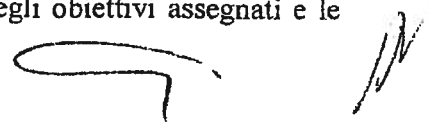
- Sig.ra Marilena Mucciarini – Responsabile del Servizio Personale dell'Unione

L'anno duemilaquindici, il giorno ventisette del mese di giugno (27/6/2015), alle ore 12:30, 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>	Dott.ssa Margherita Martini	
<b>Sistema organizzativo gestionale</b>	Bernabei Milena	Area Amministrativo
	Baraccani Maria Elena	Area Turismo Cultura Scuola Formazione
	Baraccani Maria Elena	Area Socio Assistenziale
	Bernardoni Giovanni	Area Economico Finanziaria
	Michelini Romolo	Area Tecnica e LL.PP.

- il Sistema di valutazione vigente, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 05/03/2001, risulta essere il seguente:

La valutazione in questione verrà effettuata, alla fine di ogni esercizio finanziario, dal Sindaco, previo controllo

## CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE

Punteggio massimo disponibile = punti 20

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
3.1 capacita' di organizzare il lavoro	Da 0 a 5		
3.2. Capacita' di motivare e coinvolgere il personale	Da 0 a 5		
3.3 capacita' di gestire in modo flessibile le risorse umane.	Da 0 a 5		
3.4 capacita' di formare il personale	Da 0 a 5		

Punteggio da 60 a 70      - 10%

Punteggio da 71 a 80      - 15%

Punteggio da 81 a 90      - 20%

Punteggio > 90            - 25%

### Riepilogo valutazione

CRITERIO	PESO
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.	punti max. 60
Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale	punti max. 20
Capacità di gestire e motivare le risorse umane	punti max. 20
<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:

- acquisti tramite MEPA e CONSIP – adempiuto
- sono state rispettate le prescrizioni previste dalla normativa vigente in ordine ai pagamenti verso i fornitori
- risulta migliorato il controllo delle autocertificazioni
- risulta redatto e approvato il Piano delle Azioni Positive
- è stato assicurato il controllo, da parte delle P.O., delle presenze e delle assenze del personale loro assegnato
- risultano non avviate, nel corso dell'anno 2012, azioni disciplinari

- viene utilizzata la PEC per la comunicazione con la pubblica amministrazione e, ove possibile, nei confronti dell'utenza
- le relazioni dell'organo di revisione non riportano rilievi
- risulta redatto il referto del controllo di gestione per gli anni 2012 e 2013
- risulta trasmesso all'Organismo di valutazione il monitoraggio del lavoro flessibile anno 2012; lo stesso non riporta rilievi
- in ordine agli adempimenti di pubblicazione sul sito istituzionale non risultano carenze
- non risultano ritardi nella conclusione dei procedimenti
- programma triennale anticorruzione: acquisito
- tempi procedimenti pubblicati
- leggero sforamento tempi pagamento rientranti comunque nel limite per non essere soggetti a sanzioni.
- rilevazione esuberi negativa adottata a luglio 2013
- relazione alla *performance*: il Nucleo ha consigliato di valutare che la stessa sia redatta in uno col referto al controllo di gestione

\* \* \*

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

Servizio		Responsabile	
Area Amministrativa		Milena Bernabei	
Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	58	

**QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**

*Punteggio massimo disponibile = punti 20*

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	5	
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente, resse dell'ente.	Da 0 a 5	4	
2.5 COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	

**CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE**  
*Punteggio massimo disponibile = punti 20*

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
<i>3.1 Capacita' di organizzare il lavoro</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>5</i>	
<i>3.2. Capacita' di motivare e coinvolgere il personale</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>4</i>	
<i>3.3 Capacita' di gestire in modo flessibile le risorse umane.</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>4</i>	
<i>3.4 Capacita' di formare il personale</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>4</i>	
<b>TOTALE</b>		<i>17</i>	

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>Valutazione cons.ta</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.	punti max. 60	<b>58</b>
Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale	punti max. 20	<b>18</b>
Capacità di gestire e motivare le risorse umane	punti max. 20	<b>17</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>93</b>

La relazione contiene, in merito allo stato di attuazione degli obiettivi ordinari, informazioni estremamente sintetiche. Le informazioni relative agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance risultano esaustive e complete.

La relazione contiene, altresì, informazioni relative al management e al comportamento.

Servizio		Responsabile	
Area Socio Assistenziale		Baraccani Maria Elena	
Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	58	

**QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**  
Punteggio massimo disponibile = punti 20

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	5	
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente, resse dell'ente.	Da 0 a 5	4	
2.5 COMPORTAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	

**CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE**  
*Punteggio massimo disponibile = punti 20*

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
3.1 Capacita' di organizzare il lavoro	Da 0 a 5	4	
3.2. Capacita' di motivare e coinvolgere il personale	Da 0 a 5	4	
3.3 Capacita' di gestire in modo flessibile le risorse umane.	Da 0 a 5	4	
3.4 Capacita' di formare il personale	Da 0 a 5	4	
<b>TOTALE</b>		<b>16</b>	

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>Valutazione cons.ta</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.	punti max. 60	<b>58</b>
Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale	punti max. 20	<b>18</b>
Capacità di gestire e motivare le risorse umane	punti max. 20	<b>16</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>92</b>

La relazione contiene, in merito allo stato di attuazione degli obiettivi ordinari, informazioni estremamente sintetiche. Le informazioni relative agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance risultano esaustive e complete.

La relazione contiene, altresì, informazioni relative al management e al comportamento.



Servizio		Responsabile	
Area Economico Finanziaria		Giovanni Bernardoni	
Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	58	

**QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**  
Punteggio massimo disponibile = punti 20

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	5	
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente, resse dell'ente.	Da 0 a 5	5	
2.5 COMPORTEMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	
<b>TOTALE</b>		<b>19</b>	

**CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE**  
*Punteggio massimo disponibile = punti 20*

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
<i>3.1 Capacita' di organizzare il lavoro</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>5</i>	
<i>3.2. Capacita' di motivare e coinvolgere il personale</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>5</i>	
<i>3.3 Capacita' di gestire in modo flessibile le risorse umane.</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>4</i>	
<i>3.4 Capacita' di formare il personale</i>	<i>Da 0 a 5</i>	<i>4</i>	
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>Valutazione cons.ta</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.	punti max. 60	<b>58</b>
Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale	punti max. 20	<b>19</b>
Capacità di gestire e motivare le risorse umane	punti max. 20	<b>18</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>95</b>

La relazione contiene, in merito allo stato di attuazione degli obiettivi ordinari, informazioni estremamente sintetiche. Le informazioni relative agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance risultano esaustive e complete.

La relazione contiene, altresì, informazioni relative al management e al comportamento.

Servizio		Responsabile	
Area Tecnica e LL.PP.		Romolo Michellini	
Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area	Da 0 a 60	58	

**QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**  
Punteggio massimo disponibile = punti 20

Parametro	Punteggio disponibile	Punteggio assegnato	Note
2.1. CAPACITA' RELAZIONALI intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	Da 0 a 5	5	
2.2. CAPACITA' MANAGERIALI intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	Da 0 a 5	4	
2.3. CONOSCENZE TECNICHE intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente, resse dell'ente.	Da 0 a 5	4	
2.5 COMPORAMENTO Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	Da 0 a 5	5	
<b>TOTALE</b>		<b>18</b>	

**CAPACITA' DI GESTIRE E MOTIVARE LE RISORSE UMANE**  
*Punteggio massimo disponibile = punti 20*

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
3.1 Capacita' di organizzare il lavoro	Da 0 a 5	5	
3.2. Capacita' di motivare e coinvolgere il personale	Da 0 a 5	4	
3.3 Capacita' di gestire in modo flessibile le risorse umane.	Da 0 a 5	4	
3.4 Capacita' di formare il personale	Da 0 a 5	4	
<b>TOTALE</b>		<b>17</b>	

<b>CRITERIO</b>	<b>PESO</b>	<b>Valutazione cons.ta</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.	punti max. 60	<b>58</b>
Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale	punti max. 20	<b>18</b>
Capacità di gestire e motivare le risorse umane	punti max. 20	<b>17</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>93</b>

La relazione contiene, in merito allo stato di attuazione degli obiettivi ordinari, informazioni estremamente sintetiche.

La relazione contiene, altresì, informazioni relative al management e al comportamento.




## COMMENTO FINALE

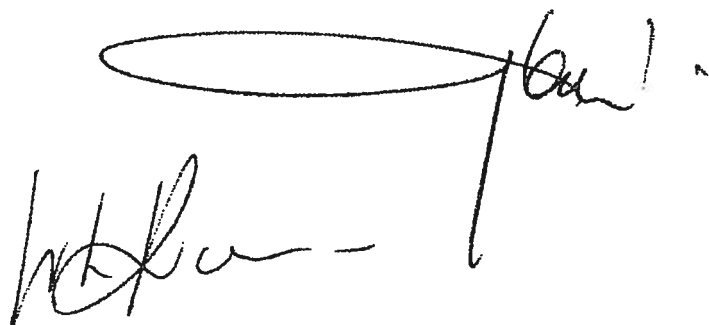
Per quanto attiene alla valutazione di Ente, tenuto conto dell'alta percentuale di conseguimento degli obiettivi anche intersettoriali e di carattere strategico trasversale, appare evidente che, complessivamente, i risultati risultano in linea con i programmi e con le relative attese attuative.

Occorre, peraltro, richiamare l'attenzione sull'esigenza di adeguare il sistema di valutazione del personale al principio di differenziazione del merito, data la diffusa tendenza ad operare valutazioni "piatte" delle performance individuali.

Si rileva altresì che l'Ente non appare aver assolto agli obiettivi associativi delle funzioni e dei servizi su area distrettuale, quali introdotti dalla vigente legislazione regionale.

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 Montese, per il tramite dell'Ufficio di Segreteria dell'Organismo di Valutazione.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized oval shape followed by a vertical line and a horizontal stroke.

interno come sopra, avvalendosi dei seguenti parametri:

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1. <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel P.E.G.</i> | <i>punti max. 60</i> |
| 2. <i>Qualità (tecnica e relazionale) dell'apporto individuale</i>     | <i>punti max. 20</i> |
| 3. <i>Capacità di gestire e motivare le risorse umane</i>              | <i>punti max. 20</i> |

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NEL P.E.G.**

Punteggio massimo disponibile = punti 60

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
<b>1.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL P.E.G. da valutare in relazione alle relazioni finali di ogni Responsabile d'Area</b>	<i>Da 0 a 60</i>		

**QUALITA' TECNICA E RELAZIONALE DELL'APPORTO INDIVIDUALE**

Punteggio massimo disponibile = punti 20

<i>Parametro</i>	<i>Punteggio disponibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>	<i>Note</i>
<b>2.1. CAPACITA' RELAZIONALI</b> intese come capacità di sviluppare relazioni di lavoro non conflittuali, affidabili e costruttive nei confronti dei dipendenti, dei superiori e degli utenti.	<i>Da 0 a 5</i>		
<b>2.2. CAPACITA' MANAGERIALI</b> intese come capacità di gestire risorse e uomini per affrontare le diverse situazioni.	<i>Da 0 a 5</i>		
<b>2.3. CONOSCENZE TECNICHE</b> intese come capacità tecnica (conoscenza della normativa e delle discipline di riferimento necessarie per svolgere i propri compiti), nell'affrontare il proprio lavoro, nel consigliare i collaboratori e nel rappresentare l'interesse dell'ente, resse dell'ente.	<i>Da 0 a 5</i>		
<b>2.5 COMPORTAMENTO</b> Inteso nel senso di atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche, affidabilità e tempestività di svolgimento dei propri compiti.	<i>Da 0 a 5</i>		