

## **Comune di GAGGIO MONTANO**

### **NUCLEO DI VALUTAZIONE**

*Verbale del 16/03/2018*

**Componente del Nucleo Monocratico:**

- Dott. Vito Piccinni

**Referente per la valutazione:**

- Dott. Piera Nasci - Segretario Comunale

L'anno duemiladiciotto, il giorno sedici del mese di marzo (16/03/2018), alle ore 9,30 presso la Sede del Comune di Gaggio Montano si è riunito il Nucleo di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo **svolgimento delle seguenti attività:**

- Incontro con i Responsabili apicali*
- Valutazione Responsabili apicali e validazione relazione sulla performance – anno 2017;*
- Varie ed eventuali.*

**Premesso che:**

- questo Organismo ha chiesto ai Responsabili apicali, apposite relazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e le ulteriori informazioni occorrenti per il completamento delle attività poste sotto la lett. b) all'O.d.G.;
- alla data odierna risulta acquisita la seguente documentazione per l'anno 2017:
  1. Piano delle *performance* e/o strumento similare regolarmente approvato dalla Giunta;
  2. Relazioni dei Responsabili apicali;

3. Le schede di valutazione dei collaboratori;
  4. Il Sistema di valutazione delle Posizioni di responsabilità;
- 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 l'anno oggetto della valutazione, risultava essere il seguente:

<b>Segretario</b>	Dott. Piera Nasci	
<b>Sistema organizzativo e gestionale</b>	<b>Nome</b>	<b>Responsabilità</b>
		SETTORE TECNICO
		SETTORE FINANZIARIO
		POLIZIA MUNICIPALE
		SERVIZI DEMOGRAFICI STATISTICI

- il Sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

• DIPENDENTE \_\_\_\_\_ PERIODO DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

• SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Indice	Descrizione
0	Prestazione/risultato insufficiente
1	Prestazione/risultato sufficiente
3	Prestazione/risultato discreto
5	Prestazione/risultato buono
8	Prestazione/risultato ottimo

AMBITO	CRITERIO	PESO		INDICE	RISULTATO
Impegno	Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5			
	Impegno in relazioni e contatti con colleghi e amministratori per affrontare e risolvere problemi	15			
Risultati	Raggiungimento degli obiettivi	25			
Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione	Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare i comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	15			
	Capacità di programmare e controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate e delegare parte degli obiettivi	10			

	Capacità di coordinare e motivare le risorse umane assegnate, nonché di gestire le eventuali conflittualità	15		
Iniziativa e autonomia	Autonomia e capacità di gestire le situazioni complesse e di proporre soluzioni alle stesse	10		
	Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	5		
Totale		<b>100</b>		

Preliminarmente si sono svolti i colloqui con i Responsabili apicali, durante i quali si è proceduto all'analisi degli andamenti organizzativi e gestionali delle singole strutture direzionali, in relazione agli obiettivi e ai programmi di rilievo strategico e di miglioramento organizzativo.

Successivamente, 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 regolare del sistema su tutto ciò che non è acquisito mediante sistemi di gara

- Trasparenza: nel 2017 non risultano pubblicati alcuni dati a causa di problematiche tecnologiche che hanno reso complesso l'adeguamento a quanto prescritto dalla normativa

- Procedimenti: adeguati la modulistica, la griglia, i poteri sostitutivi e l'elenco e la modulistica sul sito; il sistema dei poteri sostitutivi è gestito con decreti del sindaco pubblicati sul sito; prevista anche comunicazione e presa d'atto della Giunta su provvedimenti sostitutivi (nessun caso)
- Anticorruzione: nell'arco del 2017 è stato aggiornato il pieno triennale 2017-2019, nonché ampliata la mappatura dei procedimenti e realizzata l'attività formativa
- Controlli interni: svolti a campione
- Referto controllo di gestione: adempimenti eseguiti
- Tempi medi di pagamento: rispetto dei tempi, non sono stati applicati interessi di mora
- Lavoro flessibile: adempimenti eseguiti
- Rilevazione eventuali esuberi: effettuato adempimento in sede di programmazione del fabbisogno, con dichiarazione di ciascun responsabile di Area, è stata adottata la deliberazione relativa alla ricognizione delle eccedenze di personale e la deliberazione relativa al fabbisogno di personale per il triennio 2017-2019

#### **Indi, il Nucleo procede alla valutazione delle prestazioni dei Responsabili apicali**

Considerato che:

- come nelle precedenti annualità, il numero degli obiettivi assegnati ai singoli Servizi varia anche sensibilmente, in ragione dell'elencazione di numerose attività d'istituto, non necessariamente caratterizzate da elementi di strategicità o innovazione;
- la valutazione tiene principalmente conto, in unico contesto, della capacità dimostrata, pur nel perseguimento anche dei singoli obiettivi, di assicurare un elevato grado di conseguimento dei risultati attesi in termini di *performance* organizzativa e gestionale complessivamente considerata, con il contestuale adempimento delle attività ordinariamente attribuite ai diversi ambiti di preposizione direzionale,

- si prende atto del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale che ha stabilito fasce distinte attribuendo percentuali differenti in rapporto alla performance riscontrata;

si procede alla valutazione dei Responsabili per l'anno 2017, del Comune di Gaggio Montano, come da schede allegate, dando atto che gli obiettivi assegnati risultano dal PEG dell'anno di riferimento che si allega e dalla deliberazione n.67 che si allega.

**QUADRO DI SINTESI SUL GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2017 (max punti 280)**

<b>NOMINATIVO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PUNTI</b>
	P.O. D1	280
	P.O. D5	280
	P.O. D4	280
	P.O. D3	280

QUADRO DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALE E PROFESSIONALI (Punti 520)

Nome	Cat	Impegno	Arricchimento professionale	Capacità relazionale	Totale	Punti
		Max p.240	Max p.160	Max p.120		
	P.O. D1	240	160	106,5	506,5	
	P.O.D5	210	150	120	480	
	P.O.D3	210	148	106,5	464,5	
	P.O. D4	210	160	88,5	458,5	

QUADRO DI SINTESI RELATIVO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPLESSIVA ANNO 2016

Nome	Cat	Raggiungimento obiettivi concordati	Competenze manageriali e professionali	Punti
	P.O.	280	506,5	786,5
	P.O.	280	480	760,00
	P.O.	280	464,5	744,5
	P.O.	280	458,5	738,5



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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.

Si constata inoltre la buona tenuta del gruppo degli apicali, la positività del clima organizzativo, anche a fronte di una sempre maggiore complessità collegata, nel corso del biennio considerato, allo sviluppo delle attività gestite a livello associativo.

La Relazione sulla *performance*, predisposta e acquisita sulla scorta dell'apposita modulistica, risponde ai requisiti formali previsti dalla normativa vigente.

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

**Nucleo di Valutazione**  
**VITO PICCINI**



**Referente per la valutazione**

**PIERA NASCI**

