

Comune di GRIZZANA MORANDI

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale del 8 marzo 2018

Componente del Nucleo Monocratico:

- Dott. Vito Piccinni

Referente per la valutazione:

- Dott. Claudio Poli - Segretario Comunale

L'anno duemiladiciotto, il giorno otto del mese di marzo (08/03/2018), alle ore 11.00, presso la Sede del Comune di Grizzana Morandi, si è riunito il Nucleo di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo **svolgimento delle seguenti attività:**

- a. Incontro con i Responsabili apicali*
- b. Valutazione Responsabili apicali;*
- c. 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:

Segretario comunale	Dott. Claudio Poli	
Sistema organizzativo e gestionale		
	Nome	Responsabilità
	Sig. Giorgio Bichicchi	Polizia Municipale
	Dott. Roberto Carboni	Gestione del Territorio, pianificazione urbanistica, ambiente
	Rag. Luca Cecchini	Servizio Ragioneria
	Sig.ra Anna Palmieri	Servizi Demografici

- il Sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

◦ **AMBITI DI VALUTAZIONE**

La valutazione delle prestazioni individuali mira a premiare sia il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale, più o meno breve, sia la tenuta di particolari comportamenti.

La metodologia proposta ha lo scopo di valutare i risultati e le prestazioni dei dipendenti a seconda della categoria di appartenenza o del fatto che ricoprono una Posizione Organizzativa ed è strutturata per ambiti di valutazione, parametri, pesi e punteggi.

Gli ambiti di valutazione tengono conto:

- dei Risultati, sia individuali che di unità organizzativa;
- dell'Impegno;
- dei Comportamenti organizzativi;
- dell'Iniziativa e dell'autonomia.

Gli stessi ambiti risultano esplicitati da specifici parametri e tengono conto dei comportamenti organizzativi manifestati e dei risultati raggiunti.

◦ **IL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

Gli incaricati di P.O. effettuano il colloquio di valutazione con il Segretario Generale ed il Nucleo di Valutazione. Viene assegnato un punteggio su ciascun parametro della scheda e si giunge alla valutazione complessiva. Sulla base delle relazioni degli apicali e degli elementi di valutazione rappresentati dal Segretario generale, il Nucleo di Valutazione propone l'attribuzione dei punteggi.

◦ METODOLOGIA DI ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO

Ai fini della definizione dell'incentivo i valutatori pesano con indici di intensità (tabella 1), i parametri definiti con riferimento alla categoria di appartenenza e moltiplicano tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti: "Risultati", "Impegno", "Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione", "Iniziativa e autonomia".

Tab. 1 - Indici di Intensità per l'Assegnazione dei Punteggi

Indice	Descrizione (*)
1	Prestazione: ampiamente migliorabile Risultato: non sufficiente
2	Prestazione: soddisfacente Risultato: appena sufficiente
3	Prestazione: più che soddisfacente Risultato: più che sufficiente
4	Prestazione: buona Risultato: in linea con le attese
5	Prestazione: ottima Risultato: oltre le attese

(*) A seconda dell'ambito di valutazione si farà riferimento alla prestazione o al risultato.

◦ ATTRIBUZIONE DELL'INCENTIVO PER LA PERFORMANCE

Sulla base del punteggio di valutazione conseguito, il Nucleo di Valutazione opera una collocazione di ciascun dipendente in una fascia di merito.

DIPENDENTI IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITÀ	TOT.	NOTE
Risultati	A) Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20			
	B) Raggiungimento degli obiettivi individuali	20			
Impegno	C) Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5			
Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione	D) Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	5			
	E) Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere	10			
	F) Capacità di delegare obiettivi e risorse	5			
	G) Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione nelle valutazioni	10			
Iniziativa e autonomia	H) Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	10			
	I) Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, anche attraverso l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	15			
Totale		100			

o **SCHEDA OBIETTIVO**

(nome che identifica questo obiettivo)

Responsabile seleziona da elenco

tipo Obiettivo	seleziona da elenco
Servizio	seleziona da elenco

Descrizione sintetica dell'obiettivo

RISULTATI PERSEGUITI NELL'ANNO	INDICATORE DI RISULTATO	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO

<i>destinatari</i>						
BUDGET ANNO CORRENTE	SPESA			ENTRATE		
note	capitolo	€ previsti	€ consuntivo	capitolo	€ previsti	€ consuntivo
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
<i>team di progetto</i>						

Fasi e tempi	1° trim	2° trim	3° trim	4° trim	note
	previsto				

- il Piano della performance sulla base del quale si sono operate le verifiche è il seguente:

Obiettivi del Peg 2017 (delibera giunta comunale n° 22/2017 - Piano della Performance.)

Servizio Servizi demografici (Anna Palmieri)

- Implementazione procedura ANPR.
- Individuazione nuovi spazi all'interno dei cimiteri per inumazioni e relative procedure.
- Migrazione dell'anagrafe comunale nell'Anagrafe Nazionale delle Persone Residenti.

Servizio Gestione del territorio-Ambiente (Roberto Carboni)

Ufficio Edilizia privata/Urbanistica

- Verifica puntuale Scia e Dia presentate (breve rendicontazione del monitoraggio per tipologia);

Ufficio Manutenzioni

- Progettazione interna lavori di manutenzione del patrimonio (strade, cimiteri, ecc) secondo previsioni del Programma dei lavori pubblici e dell'elenco dei lavori inferiori a 100.000 euro.
- Completamento lavori Palestra
- Ristrutturazione cimitero Pina di setta

Servizio Ragioneria (Luca Cecchini)

Ufficio Ragioneria

- Monitoraggio trimestrale del saldo di bilancio ai fini del pareggio e del concorso del comune al contenimento dei saldi di finanza pubblica
- Ufficio tributi
- Attività di accertamento delle imposte con particolare riferimento a Tari, Tasi ed Imu nella misura prevista dalle previsioni di bilancio.

Servizio Polizia Municipale (Giorgio Bicchicchi)

- Educazione stradale presso le scuole del territorio
- Riscossione dei proventi da Cds secondo quanto previsto nel bilancio di previsione.

Viste le relazioni dei singoli responsabili di servizio nonché le schede di rilevazione descrittive degli obiettivi assegnati e del grado di raggiungimento dei medesimi allegate al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

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: svolti regolarmente gli adempimenti relativi alla pubblicazione degli atti nella Sezione Amministrazione Trasparente in adeguamento al d.lgs. 97/2016 di modifica del d.lgs.33/2013.
- Anticorruzione: nell'arco del 2017 è stato aggiornato il piano triennale 2017-2019, nonché realizzata l'attività formativa;
- Controlli interni: acquisiti i verbali semestrali 2017 – nessun rilievo
- Tempi medi di pagamento: qualche contenuto ritardo, senza riflessi sanzionatori; non addebitati interessi di mora
- Lavoro flessibile: adempimenti eseguiti
- Rilevazione eventuali esuberi: effettuato adempimento in sede di programmazione del fabbisogno, con dichiarazione di ciascun responsabile di Servizio, agli atti della delibera di approvazione

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

GIORGIO BICHICCHI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITA'	TOT.	NOTE
Risultati	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	4	80	
Impegno	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
	D. Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	5	4	20	
	E. Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere	10	5	50	
	F. delegare obiettivi e risorse	5	5	25	
	G. coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione nelle valutazioni	10	4	40	
Iniziativa e autonomia	H. Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	10	4	40	
	I. Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, anche attraverso l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	15	5	75	
Totale		100		455	

ROBERTO CARBONI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITA'	TOT.	NOTE
Risultati	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
Impegno	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	4	20	
	D. Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	5	4	20	
Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione	E. Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere.	10	5	50	
	F. Capacità di delegare obiettivi e risorse	5	5	25	
	G. Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate anche attraverso la differenziazione nelle	10	5	50	
Iniziativa e autonomia	H. Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	10	5	50	
	I. Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, anche attraverso l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	15	4	60	
Totale		100		475	

LUCA CECCHINI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITA'	TOT.	NOTE
Risultati	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
Impegno	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
	D. Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	5	3	15	
	E. Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere	10	4	40	
	F. Capacità di delegare obiettivi e risorse	5	4	20	
Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione	G. Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione nelle	10	5	50	
	H. Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	10	5	50	
	I. Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, anche attraverso l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	15	5	75	
Totale		100		475	

ANNA PALMIERI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITÀ	TOT.	NOTE
Risultati	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	+10
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	+10
Impegno	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	id
	D. Capacità di rilevare i bisogni e il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze rilevate	5	5	25	id
Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione	E. Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate anche in termini di rapporto costi/benefici rispetto agli obiettivi da raggiungere	10	5	50	id
	F. Capacità di delegare obiettivi e risorse	5	4	20	id
	G. Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione	10	4	40	-10
Iniziativa e autonomia	H. Capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	10	4	40	-5
	I. Elaborazione e gestione di progetti e obiettivi innovativi, anche attraverso l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei	15	4	60	-15
Totale		100		460	

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.

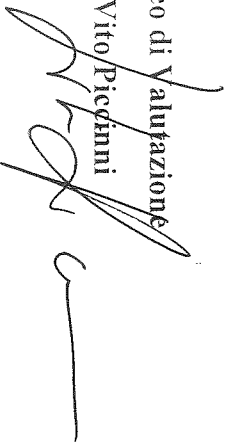
Si constata inoltre la buona tenuta del gruppo degli apicali, la positività del clima organizzativo, anche a fronte di una sempre maggiore complessità. Si segnala tuttavia la necessità, compatibilmente con le risorse finanziarie e le possibilità di nuove assunzioni, di adottare soluzioni organizzative capaci di garantire nel tempo un presidio permanente delle funzioni strategiche della struttura.

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, a cura del referente la valutazione.

Nucleo di Valutazione

dott. Vito Piccinini



Referente per la valutazione

dott. Claudio Poli

