

**Comune di GRIZZANA
MORANDI**

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale del 12 luglio 2022

Componente del Nucleo Monocratico:

- Dott. Walter Laghi

Referente per la valutazione:

- Dott. Pieter Messinò - Segretario Comunale

L'anno duemilaventidue , il giorno 12 luglio dopo l'incontro in meet con i Responsabili del Comune di Grizzana Morandi, 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 esaminato le relazioni presentate circa il raggiungimento e lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati ed ha provveduto ad acquisire le informazioni occorrenti per il completamento delle attività poste sotto la lett. b) all'O.d.G.;
- ha provveduto ad acquisire la documentazione per l'anno 2021:
 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 (D. G.C. n° 65/2018)
- in questa sede vengono acquisite le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei Responsabili.

Rilevato che:

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

Sistema organizzativo e gestionale	Nome	Responsabilità
	Sig. Denis Bevilacqua	Polizia Locale
	Dott. Roberto Carboni	Gestione del Territorio, pianificazione urbanistica, ambiente
	Rag. Luca Cecchini	Servizio Ragioneria
	Sig.ra Anna Palmieri	Servizi Demografici
	Dott.ssa Stefania Fabbri	Attività Museali e Segreteria

- 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	<i>Prestazione: ampiamente migliorabile Risultato: non</i>

	<i>sufficiente</i>
2	<i>Prestazione: soddisfacente Risultato: appena sufficiente</i>
3	<i>Prestazione: più che soddisfacente Risultato: più che sufficiente</i>
4	<i>Prestazione: buona Risultato: in linea con le attese</i>
5	<i>Prestazione: ottima Risultato: oltre le attese</i>

(*) 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	PES O	INDICE INTENSITÀ	TOT.
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 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		

Total	100		
--------------	------------	--	--

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 dimodifica del d.lgs.33/2013.
- Istituzione del Registro delle richieste di accesso (civico, generalizzato, ex lege 241/1990);
- Anticorruzione: è stato aggiornato il pieno triennale, nonché realizzata l'attività formativa;
- Controlli interni: presenti i verbali
- 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:

file allegato 1.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, tenuto conto dell'alta percentuale di conseguimento degli obiettivi e di carattere strategico trasversale, appare evidente che, complessivamente, i risultati risultano in linea con i programmi e con le relative attese attuative. Analogamente si riscontra un notevole grado di capacità di gestione delle aree di competenza dettata dall'esperienza e dalla conoscenza acquisita nel tempo. Si conferma inoltre la buona tenuta del gruppo degli apicali, la positività del clima organizzativo, anche a fronte di una sempre maggiore complessità.

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.

Il NDV

Wol J -