

## **Comune di GRIZZANA MORANDI**

### **NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**Verbale del 21 marzo 2019**

#### **Componente del Nucleo Monocratico:**

- Dott. Vito Piccinni

#### **Referente per la valutazione:**

- Dott. Claudio Poli - Segretario Comunale

L'anno duemiladiciannove , il giorno ventuno del mese di marzo (21/03/2019), alle ore 9.00, 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 2018:
  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 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. Claudio Poli	
<b>Sistema organizzativo e gestionale</b>		
	<b>Nome</b>	<b>Responsabilità</b>
	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
<b>Risultati</b>	A) Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20			
	B) Raggiungimento degli obiettivi individuali	20			
<b>Impegno</b>	C) Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5			
<b>Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione</b>	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			
<b>Iniziativa e autonomia</b>	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			
<b>Totale</b>		<b>100</b>			

◦ **SCHEDA OBIETTIVO**

(nome che identifica questo obiettivo)

*Responsabile* seleziona da elenco

<i>tipo Obiettivo</i>	seleziona da elenco
<i>Servizio</i>	seleziona da elenco

**Descrizione sintetica dell'obiettivo**

<b>RISULTATI PERSEGUITI NELL'ANNO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO</b>

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

<b>Fasi e tempi</b>	1° trim	2° trim	3° trim	4° trim	note
previsto					

- il Piano della performance sulla base del quale si sono operate le verifiche è quello approvato con D.G.C n° 66/2018 alla quale si rinvia

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.
- Istituzione del Registro delle richieste di accesso (civico, generalizzato, ex lege 241/1990);
- Anticorruzione: nell'arco del 2018 è stato aggiornato il pieno triennale 2018-2020, nonché realizzata l'attività formativa;
- Controlli interni: acquisiti i verbali semestrali 2018 – 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**

<b>AMBITO</b>	<b>Parametro</b>	<b>PESO</b>	<b>INDICE INTENSITÀ</b>	<b>TOT.</b>	<b>NOTE</b>
<b>Risultati</b>	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
<b>Impegno</b>	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
<b>Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione</b>	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	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 valutazioni	10	4	40	
<b>Iniziativa e autonomia</b>	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	
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>470</b>	

**ROBERTO CARBONI**

<b>AMBITO</b>	<b>Parametro</b>	<b>PESO</b>	<b>INDICE INTENSITÀ</b>	<b>TOT.</b>	<b>NOTE</b>
<b>Risultati</b>	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
<b>Impegno</b>	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
<b>Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione</b>	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	
	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	
<b>Iniziativa e autonomia</b>	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	
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>485</b>	

#### LUCA CECCHINI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITÀ	TOT.	NOTE
<b>Risultati</b>	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
<b>Impegno</b>	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
<b>Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione</b>	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	
	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	
	G. Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione nelle	10	5	50	
<b>Iniziativa e autonomia</b>	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	
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>485</b>	

#### ANNA PALMIERI

AMBITO	Parametro	PESO	INDICE INTENSITÀ	TOT.	NOTE
<b>Risultati</b>	A. Raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o degli ambiti organizzativi gestiti	20	5	100	
	B. Raggiungimento degli obiettivi individuali	20	5	100	
<b>Impegno</b>	C. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta	5	5	25	
<b>Comportamenti organizzativi e qualità della prestazione</b>	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	
	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	4	20	
	G. Capacità di coordinamento e sviluppo delle risorse umane assegnate, anche attraverso la differenziazione	10	5	50	
<b>Iniziativa e autonomia</b>	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	15	5	75	
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>485</b>	

## **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.

Si constata 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.

**Nucleo di Valutazione**

**f.to dott. Vito Piccinni**

**Referente per la Valutazione**

**f.to dott. Claudio Poli**

Prot. 3238 del 09/04/2019