

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

Comuni di

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

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

VERBALE N. 58 DEL 20/2/2016
Comune di Serramazzoni

Componenti	Carica
Dott. Giuseppe Canossi	Presidente
Dott. Bruno Scognamillo	Componente
Dott. Vito Piccini	Componente

Referente per la valutazione:

- Dott. Giampaolo Giovanelli – Segretario Comunale

Segretario verbalizzante:

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

L'anno duemilasedici, il giorno venti del mese di febbraio (20/2/2016), alle ore 10:00, 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:

- a) *Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) e validazione relazione sulla performance – anno 2013;*
- b) *Varie ed eventuali.*

Ricordato che:

- il Nucleo ha provveduto a svolgere i colloqui con tutti i responsabili di P.O., presente il Segretario Comunale Dott. Giampaolo Giovanelli, in data 24/6/2015;
- in tale sede, sono state esaminate le relazioni all'uopo prodotte dai responsabili medesimi;
- successivamente, in relazione alle specifiche problematiche che hanno interessato e interessano il Comune dall'anno 2011, come rilevato in occasione dell'attività di valutazione per l'anno 2012 (cfr. verbale del Nucleo n. 39 del 28/4/2015), il Nucleo e il Segretario hanno sentito il Sindaco del Comune stesso, ai fini di acquisire informazioni sullo stato di andamento della gestione e sulle attese dell'Amministrazione in ordine all'operato dei responsabili;
- le risultanze di tale colloquio sono rappresentate nel verbale di riunione del Nucleo n. 56 del 3/8/2015;

Dato atto, pertanto, che:

- alla data odierna, oltre alla suddetta documentazione, risulta acquisito quanto segue:
 1. piano della *performance* e/o strumento similare regolarmente approvato dalla Giunta (delibera GC n. 44/2013);
 2. relazione sulla *performance*;
 3. relazioni dei titolari di P.O.;
 4. schede di valutazione del personale non titolare di P.O.;
 5. 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:

Segretario comunale	Dott. Giampaolo Giovanelli	
Sistema organizzativo gestionale	Gubertini Arianna	Servizio AA.GG. E Attività Produttive
	Degli Antoni Anna Rita	Servizio Gestionale R.U. e Servizi Demografici
	Covili Fabrizio	Unità di Progetto Programmazione Finanziaria e Bilancio – Relazione acquisita – Accordo di collaborazione avviato dal mese di ottobre 2012 – Valutazione rimandata al Comune di Pavullo n.F.
	Zanichelli Gianna	Servizio Finanziario
	Baranzoni Carla	Servizio Sociale ed Educativo
	Marino Bruno	Servizio Urbanistica Edilizia Privata – Dirigente in comando dal Comune di Formigine dal mese di novembre 2012 – v. delibera Commissario n. 39/2012
	Franchini Ermanno	Servizio Tecnico LL.PP.
	Mocella Maria Rosaria	Unità di progetto Programmazione e Attuazione LL.PP.





- il Sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:

PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i> 	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di	Ottimo	A	
	Distinto	B	

<i>obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B _____ N. C _____ N. D _____ N. E _____

A = 2,80%
B = 2,30%
C = 2,00%
D = 1,50%
E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato _____%

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:

- Mepa-Consip: sono stati avviati gli adempimenti in materia di mercato elettronico, poi migliorati e messi a regime dal 2014;
- Trasparenza – attivati adempimenti, non completi nel 2013; situazione in parte ancora critica; da sistemare in particolare la modulistica; risulta il complessivo rispetto in ordine alle principali informazioni istituzionali
- Anticorruzione: E' stato approvato il Piano entro il termine previsto di gennaio 2014, acquisito dal Nucleo. Lo strumento ha tenuto conto delle indagini in corso da parte della magistratura ed ha previsto la rotazione dei responsabili. E' stato assegnato personale ad altri servizi, sono stati approvati gli strumenti di monitoraggio. L'ente ha aderito alla Centrale unica di committenza presso l'Unione dei Comuni del Frignano.




- Lavoro flessibile: Si è verificato un limitato sfioramento del tetto di spesa, unicamente per coprire l'assenza di una assistente sociale in maternità; non risulta altro ricorso a forme di lavoro flessibile;
- E' stata dichiarata l'assenza di esuberi di personale contestualmente alla programmazione del fabbisogno;
- Referto controllo gestione: non attivato, la situazione complessa del Comune ha costretto a reimpostare interamente gli strumenti (nuove elezioni dopo commissariamento); dal 2015 attività in via di messa a regime;
- Controlli interni: da attivare, in relazione al contesto del Comune, emerge diffusa attività di controllo preventivo e adeguata cura del sistema di pubblicazione degli atti;
- Codice di comportamento: nel 2014 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti dell'ente nel rispetto dei termini e delle modalità previste: procedura aperta - parere del Nucleo di Valutazione;
- Controllo pubblicazioni D.Lgs. 33/2013: risultano pubblicati i procedimenti e la modulistica reperibili sul sito, la situazione appare complessivamente adeguata; da migliorare il sistema di gestione dei poteri sostitutivi
- Tempi medi pagamento: nel 2013 attività finalizzata a recuperare e riallineare la situazione debitoria arretrata; a oggi i tempi sono rispettati

* * *

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

Considerato che:

- Il Segretario del Comune di Serramazzoni, Dr. Giovanelli Giampaolo, in qualità di referente del Nucleo di Valutazione con anche il compito di fungere da raccordo tra l'organismo e le strutture comunali, ricorda – come già avvenuto per l'annualità 2012 – gli eventi del tutto eccezionali che hanno interessato l'Amministrazione comunale e l'operatività della stessa già nell'anno 2012;
- nel corso dell'anno 2013 sono inoltre intervenute le elezioni dei nuovi organi del Comune;
- da tale periodo è quindi iniziata l'opera di riordino organizzativo e gestionale della struttura operativa dell'Ente;

Preso atto che:

- il Segretario Dr. Giovanelli, pur nel tener conto dell'esistenza di impedimenti oggettivi (commissariamento e nuove elezioni amministrative), che hanno nuovamente condizionato, anche per il 2013, la normale attività programmatoria e pianificatoria delle attività e, di conseguenza, il regolare andamento delle attività gestionali da parte dei

Responsabili delle strutture, ricorda al Nucleo che nell'annualità oggetto del presente verbale si è operato cercando di fissare obiettivi di *performance* idonei a riattivare la sana gestione dell'operato amministrativo e di miglioramento dei processi e delle attività;

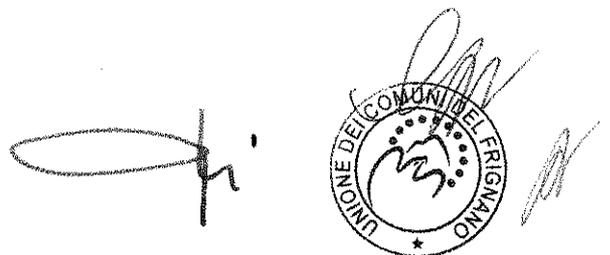
- ciò ha consentito di meglio differenziare la valutazione dei responsabili in relazione a una pianificazione più puntuale;

Considerato che:

- il perdurare di un contesto comunque ancora critico e straordinario nel corso del 2013, ha mantenuto rilevante, anche ai fini della valutazione dei risultati di gestione, la verifica della corretta gestione degli adempimenti di legge comunque assicurata dai Responsabili, che si riflettono necessariamente sulla valutazione stessa come di seguito rappresentato:
 1. *sono state rispettate le prescrizioni previste dalla normativa vigente in ordine ai pagamenti verso i fornitori;*
 2. *risulta migliorato il controllo delle autocertificazioni;*
 3. *risulta in fase di costituzione il CUG;*
 4. *risulta redatto e approvato il Piano delle Azioni Positive;*
 5. *è stato assicurato il controllo, da parte delle P.O., delle presenze e delle assenze del personale loro assegnato;*
 6. *risultano avviate, nel corso dell'anno 2012, le azioni disciplinari rese necessarie;*
 7. *viene utilizzata la PEC per la comunicazione con la pubblica amministrazione e, ove possibile, nei confronti dell'utenza;*
 8. *le relazioni dell'organo di revisione non riportano rilievi;*
 9. *da parte dei titolari di P.O. è stata effettuata la valutazione del personale assegnato nel rispetto dei criteri adottati dall'Amministrazione, dalla quale risulta una significativa differenziazione;*
 10. *risulta in fase di redazione il referto del controllo di gestione per l'anno 2012 e 2013;*
 11. *risulta regolarmente trasmesso all'Organismo di valutazione il monitoraggio del lavoro flessibile anno 2013, che non riporta rilievi particolari;*
 12. *in ordine agli adempimenti di pubblicazioni sul sito istituzionale non risultano particolari inadempienze;*
 13. *non risultano segnalazioni in merito a ritardi nella conclusione dei procedimenti.*

Tutto ciò premesso,

- il Segretario del Comune, Dr. Giovanelli Giampaolo fornisce all'Organismo la proposta di valutazione del gruppo direzionale del Comune;
- l'Organismo, nel prendere atto della relazione e della proposta del Segretario e nel condividere la rappresentazione del contesto operativo di cui sopra, procede nei termini sopra descritti all'adozione del presente verbale di chiusura del processo di misurazione dell'attività di gestione dei Responsabili (titolari di P.O.) del Comune di Serramazzone per l'anno 2013:



The image shows a handwritten signature in black ink on the left. To its right is an official circular stamp of the Municipality of Serramazzone. The stamp features a central emblem with a stylized figure and the text 'UNIONE DEI COMUNI DEL FRIGIANO' around the perimeter. A star is visible at the bottom of the stamp. A second handwritten signature is visible to the right of the stamp.

Servizio	Responsabile
AA.GG. e Attività produttive	Arianna Gubertini

PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i> 	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	

ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI <i>Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B <u>5</u> N. C <u>4</u> N. D _____ N. E _____

A = 2,80%

B = 2,30%

C = 2,00%

D = 1,50%

E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 19,50 %

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza e ampie informazioni circa le attività di routine sviluppate nel corso del periodo di riferimento.

Scarsa differenziazione della valutazione del personale assegnato.




Servizio	Responsabile
Gestione Risorse Umane e Servizi Demografici	Anna Rita Degli Antoni

PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> • <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i> 	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	

ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI <i>Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B <u>2</u> N. C <u>7</u> N. D _____ N. E _____

A = 2,80%

B = 2,30%

C = 2,00%

D = 1,50%

E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 18,60%

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza e ampie informazioni circa le attività di routine sviluppate nel corso del periodo di riferimento.

Cinque collaboratori assegnati.




Servizio	Responsabile
Finanziario	Gianna Zanichelli

PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> 3. <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> 4. <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i> 	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	

ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI <i>Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B <u>4</u> N. C <u>5</u> N. D _____ N. E _____

A = 2,80%
 B = 2,30%
 C = 2,00%
 D = 1,50%
 E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 19,20 %

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza e ampie informazioni circa le attività di routine sviluppate nel corso del periodo di riferimento.

Due collaboratori assegnati a tempo parziale fra loro non interscambiabili.





Servizio	Responsabile		
Servizi Sociali ed Educativi	Carla Baranzoni		
PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <i>A) Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> <i>B) Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> <i>C) Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i>	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di	Ottimo	A	
	Distinto	B	

<i>obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A <u> </u> N. B <u> 2 </u> N. C <u> 7 </u> N. D <u> </u> N. E <u> </u>

A = 2,80%
B = 2,30%
C = 2,00%
D = 1,50%
E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 18,60 %

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza e ampie informazioni circa le attività di routine sviluppate nel corso del periodo di riferimento.
Buona differenziazione nella valutazione dei collaboratori assegnati.





Servizio	Responsabile		
Servizio Tecnico Lavori Pubblici	Ermanno Franchini		
PARAMETRI	VALUTAZIONI		NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: A) Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50% B) Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69% C) Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di	Ottimo	A	
	Distinto	B	

<i>obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B _____ N. C <u>5</u> N. D <u>4</u> N. E _____

- A = 2,80%
- B = 2,30%
- C = 2,00%
- D = 1,50%
- E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 16,00%

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza e informazioni circa le attività di routine, con forte interazione con le attività della Società Serramazzone Patrimonio s.r.l. sviluppate nel corso del periodo di riferimento.

Buona differenziazione nella valutazione dei collaboratori assegnati.

The image shows a handwritten signature on the left and an official circular stamp on the right. The stamp contains the text 'MUNICIPALITÀ DEL RIGNANO' around the perimeter and a central emblem featuring a stylized figure or symbol. There is also a small handwritten mark to the right of the stamp.

Servizio	Responsabile	
Unità di Progetto Programmazione e Attuazione LL.PP.	Maria Rosaria Mocella	
PARAMETRI	VALUTAZIONI	NOTE
INDIVIDUAZIONE DELLE PRIORITA' OPERATIVE Da valutare in relazione alle capacità nell'elaborazione di progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche contenute nei documenti di programmazione generali approvati	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
CAPACITA' ORGANIZZATIVA INTERNA E INTERSETTORIALE In relazione alla capacità del Responsabile di valutare i dipendenti del proprio servizio utilizzando anche i dati rilevati attraverso il controllo di gestione e di pervenire a dirimere i conflitti interni. Sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro.	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
RELAZIONI INTERPERSONALI Capacità di mantenere e sviluppare relazioni interpersonali e organizzative con l'Amministrazione, gli utenti, i propri collaboratori ed i colleghi, tali da valorizzare la crescita culturale e professionale dell'Ente.	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
CONDUZIONE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA Da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre l'unità organizzativa di propria competenza espresse mediante la qualità dei rapporti con i collaboratori e il rispetto delle regole e dei doveri d'ufficio da parte di questi.	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
RISPETTO DEI TERMINI Da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze programmando lo svolgimento delle conseguenti attività.	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
COLLOQUIO Capacità di individuare soluzioni alle criticità e/o di proporre percorsi di semplificazione e di innovazione.	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PEG Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG: <i>A) Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%</i> <i>B) Grado di raggiungimento degli obiettivi fra il 51 e il 69%</i> <i>C) Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70%</i>	Ottimo	A
	Distinto	B
	Buono	C
	Sufficiente	D
	Insufficiente	E
ATTUAZIONE DI OBIETTIVI INTERSETTORIALI Da valutare in relazione al grado di raggiungimento di	Ottimo	A
	Distinto	B

<i>obiettivi straordinari di lavoro assegnati da parte dell'amministrazione e non ricompresi del PEG</i>	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
GRADIMENTO DA PARTE DELL'UENZA Da valutare in relazione al livello di gradimento dell'utenza sui servizi erogati dall'unità organizzativa di propria competenza, espressa anche mediante la qualità dei reclami avanzati formalmente o informalmente , al numero degli interventi del Difensore Civico e al livello di contenzioso giudiziario instaurato rispetto all'attività complessiva e al livello di contenzioso fisiologico connesso.	Ottimo	A	
	Distinto	B	
	Buono	C	
	Sufficiente	D	
	Insufficiente	E	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO			N. A _____ N. B <u>3</u> N. C <u>5</u> N. D <u>1</u> N. E _____

A = 2,80%

B = 2,30%

C = 2,00%

D = 1,50%

E = 1,10%

Totale punteggio attribuito in proposta ai fini della retribuzione di risultato 18,40 %

La relazione contiene informazioni relative alle principali attività di competenza: progettazione opere pubbliche sviluppate nel corso del periodo di riferimento.

La valutazione è riferita a due collaboratori assegnati.



CONSIDERAZIONI FINALI

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. Si suggerisce per l'anno 2014, al fine di una più esaustiva determinazione dei contenuti, di inserire lo stato di attuazione degli obiettivi. In tal modo, la relazione stessa potrà essere impiegata quale base ottimale per la redazione del referto del controllo di gestione, da inviare, ai sensi dell'art. 198/bis del TUEL, alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti.

La riunione è tolta alle ore 13:40.

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



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]