



Città di Minerbio

Provincia di Bologna

Minerbio, 29/07/2017

ALL'UFFICIO UNICO DEL PERSONALE
Servizio Personale

Premesso che con deliberazione di Giunta comunale n 97 del 09/10/2015 veniva approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale in recepimento della delibera di Giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 27 del 2015 cui il Comune di Minerbio aderisce;

Considerato che con la stessa delibera succitata si approvava altresì il modello di scheda di valutazione da utilizzarsi per tutti i responsabili di settore e che la stessa viene applicata con riferimento iniziale all'anno 2016 ;

Viste ed acquisite le schede di valutazione proposte dall'OIV, oggi NdV, per l'anno 2016 e preso atto che la quota destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% della retribuzione di posizione;

DISPONE

1. Di far proprie le relazioni predisposte dal NdV incaricato per il Comune di Minerbio allegate al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per ogni responsabile a seconda delle percentuali raggiunte con la valutazione data seguendo modalità e criteri stabiliti nel ciclo della performance proprio dell'Ente.
3. Di demandare al dirigente dell'Ufficio unico del personale l'effettuazione degli atti conseguenti e necessari al presente provvedimento.

IL SINDACO
Avv. Lorenzo Minganti
(sottoscritto digitalmente)



40061 Minerbio (BO)
Via G. Garibaldi, 44
Tel 051 6611711
Fax 051 6612152
e-mail: urp@comune.minerbio.bo.it
<http://www.comune.minerbio.bo.it>

Unione Terre di Pianura
NUCLEO DI VALUTAZIONE
ISTITUITO IN FORMA ASSOCIATA

VERBALE DEL 15 maggio 2017

Ente: Comune di Minerbio

Componente del Nucleo Monocratico:

- Vito Piccinni

Referente per la valutazione:

- Giuseppe Beraldi - Segretario Comunale

L'anno duemiladiciassette, il giorno 15 del mese di maggio, presso la Sede del Comune, si è riunito il Nucleo di Valutazione, con le funzioni di cui all'apposito regolamento, per lo **svolgimento delle seguenti attività:**

- Valutazione responsabili apicali (con incarico di P.O.) – anno 2016;*
- 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. a) all'O.d.G.;
- alla data odierna risulta acquisita la seguente documentazione per l'anno 2016:
 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 coordinatore	Dott. Giuseppe Beraldi	
Sistema organizzativo e gestionale	Nome	Responsabilità
	Aniello Iaccarino	Responsabile Affari Generali e Istituzionali Responsabile Servizi alla Persona e alla Comunità
	Elisa Laura Ferramola (dal 1/06/2016)	Responsabile Pianificazione Gestione e Sviluppo del Territorio
	Monica Bignami	Responsabile Economico Finanziario e Controllo
	Simona Gambari	Responsabile Polizia Municipale

- il Sistema di valutazione vigente risulta essere il seguente:
 - Grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali (50 punti)
 - Competenze manageriali e professionali dimostrate (45 punti)

- Capacità di valutazione dei propri collaboratori (5 punti)

Al punteggio ottenuto con la somma dei suddetti parametri corrisponderà l'indennità di risultato da assegnare annualmente, parametrata in rapporto all'indennità di posizione in godimento secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.

In caso di punteggio totale pari o superiore a 95/100 sarà corrisposta l'indennità di risultato in misura piena (100% dell'indennità di posizione).

- nella data 17 marzo 2017 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.

Tanto premesso, si procede alla valutazione delle prestazioni dei Responsabili apicali dell'Ente Comune di Minerbio per l'anno 2016.

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 Intercet ER: utilizzo regolare del sistema su tutto ciò che non è acquisito mediante sistemi di gara
- Trasparenza: svolti regolarmente gli adempimenti
- 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 2016 è stato aggiornato il pieno triennale nonché ampliata la mappatura dei procedimenti e realizzata l'attività formativa
- Controlli interni: acquisiti i verbali semestrali e nessun rilievo
- Referto controllo di gestione: adempimenti eseguiti
- Tempi medi di pagamento: il Comune di Minerbio rientra tra i comuni virtuosi
- Lavoro flessibile: adempimenti eseguiti

- Rilevazione eventuali esuberi: effettuato adempimento in sede di programmazione del fabbisogno, con dichiarazione di ciascun responsabile di Area, agli atti della delibera di approvazione

* * *

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 procede alla valutazione dei Responsabili per l'anno 2016, dell'Ente Comune di Minerbio

ANIELLO IACCARINO*Responsabile Settore Affari Generali e Istituzionali, Settore Servizi alla Persona e alla Comunità*

N	VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 50 punti)	Grado Raggiungimento %	PESO	Punteggi Parziali (1 x 2)
1	Archivio comunale. Sistemazione archivio di deposito	100%	20	20
2	Firma digitale degli atti	100%	15	15
3	Biblioteca comunale. Avvio nuova sede implementazione servizi	98%	60	58,8
4	Obiettivo trasversale Contabilità armonizzata: programmazione, monitoraggio e rendicontazione	100%	5	5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 49,4 PUNTI (98,8)				

N	COMPETENZE MANAGERIALI (max 45 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		1	2	3	4	5
1	Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità					5
2	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente				4,5	
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale				4,5	

4	Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici				4,5	
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite					5
6	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza					5
7	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa				4	
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 41,79 PUNTI (32,5)						

N	CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 5 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		0,5	1	1,5	2	2,5
1	Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione					2,5
2	Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione					2,5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 5 PUNTI						
VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 96,19 PUNTI						

ELISA LAURA FERRAMOLA*Responsabile Settore Pianificazione Gestione e Sviluppo del Territorio*

N	VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 50 punti)	Grado Raggiungimento %	PESO	Punteggi Parziali (1 x 2)
1	Realizzazione del nuovo asilo comunale "L'isola di Peter Pan"	100%	40	40
2	Adeguamento degli strumenti urbanistici	97%	40	38,8
3	Firma digitale degli atti	100%	15	15
4	Obiettivo trasversale Contabilità armonizzata: programmazione, monitoraggio e rendicontazione	100%	5	5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 49,4 PUNTI (98,8)				

N	COMPETENZE MANAGERIALI (max 45 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		1	2	3	4	5
1	Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità					5
2	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente				4,5	
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale				4	
4	Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici				4,5	
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite					5
6	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza				4,5	
7	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa					5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 41,76 PUNTI (32,5)						

N	CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 5 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		0,5	1	1,5	2	2,5
1	Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione				2	
2	Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione				2	
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4 PUNTI						

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: 95,16 PUNTI

MONICA BIGNAMI*Responsabile Settore Economico Finanziario e Controllo*

N	VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 50 punti)	Grado Raggiungimento %	PESO	Punteggi Parziali (1 x 2)
1	Contabilità armonizzata: programmazione, monitoraggio e rendicontazione	100%	70	70
2	Bilancio partecipate consolidato	95%	20	19
3	Obiettivo trasversale Firma digitale degli atti	100%	10	10
4				
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 49,5 PUNTI (99)				

N	COMPETENZE MANAGERIALI (max 45 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		1	2	3	4	5
1	Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità				4	
2	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente				4	
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale			3,5		

4	Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici				4	
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite					5
6	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza				4	
7	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa				4	
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 36,64 PUNTI (28,5)						

N	CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 5 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		0,5	1	1,5	2	2,5
1	Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione				2	
2	Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione				2	
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 4 PUNTI						
VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 90,14 PUNTI						

SIMONA GAMBARI*Responsabile Polizia Municipale*

N	VALUTAZIONE OBIETTIVI (max 50 punti)	Grado Raggiungimento %	PESO	Punteggi Parziali (1 x 2)
1	Un nuovo regolamento di polizia urbana e rurale	100%	30	30
2	Un servizio più a portata di cittadino	85%	15	12,75
3	Attuazione del progetto di unificazione di polizia municipale	100%	30	30
4	Un controllo del territorio con occhio elettronico	100	10	10
5	Obiettivo trasversale Firma digitale degli atti	100%	10	10
6	Obiettivo trasversale Contabilità armonizzata: programmazione, monitoraggio e rendicontazione	100%	5	5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 48,88 PUNTI (97,75)				

N	COMPETENZE MANAGERIALI (max 45 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		1	2	3	4	5
1	Capacità di tradurre le Policies dell'Ente in Piani d'Azione coerenti e quindi capacità di programmare, organizzare e controllare le attività poste sotto la sua responsabilità				4,5	
2	Orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'Ente				4,5	
3	Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale				4	
4	Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi e uffici			3,5		
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro, tensione verso il risultato con rispetto anche delle tempistiche impartite					5
6	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza					5
7	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know how dell'Ente sui temi di pertinenza della sua unità organizzativa					5
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO : 40,5 PUNTI (31,5)						

N	CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 5 punti)	PUNTI ASSEGNATI				
		0,5	1	1,5	2	2,5
1	Qualità del processo e degli strumenti messi in atto dal Dirigente/Responsabile apicale per esprimere la valutazione					2,5
2	Qualità dei risultati della valutazione in termini di una chiara e motivata differenziazione			1,5		
VALUTAZIONE FINALE RELATIVA AL PARAMETRO: 4 PUNTI						

VALUTAZIONE COMPLESSIVA : 93,38 PUNTI

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per quanto attiene alla valutazione di Ente, tenuto conto dell'alta percentuale di conseguimento degli obiettivi anche intersettoriali, appare evidente che, complessivamente, i risultati risultano in linea con i programmi e con le relative attese attuative.

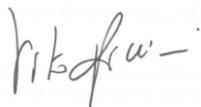
Risultano realizzate le attività inerenti agli adempimenti previsti dalla legge in ordine agli obblighi di trasparenza, certificazione e controllo.

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 dell'Ente.

Nucleo di Valutazione

Dott. Vito Piccinni

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Piccinni', is written over a faint rectangular stamp.

Referente per la valutazione

Dott. Giuseppe Beraldi