Città di Molinella

Piazza A. Martoni 1
40062 Molinella (Bo)
P.Iva 00510171200
Tel. 051.690.68.24 – 88
Fax 051/881224

Il Segretario Generale

Oggetto: Valutazione delle Prestazioni dirigenziali per l'anno 2019

1. Premessa

Il presente documento costituisce lavoro di sintesi sulle prestazioni lavorative svolte dai Responsabili di Area durante l'anno 2019, alla luce delle predefinite modalità di valutazione che evidenziano, in base agli obiettivi forniti, i risultati conseguiti e le singole dinamiche personali sviluppate dai responsabili suddetti nel relativo ambiente e nel periodo di riferimento.

2. L'ambiente di riferimento

Ai fini del presente lavoro vanno tenuti in considerazione alcune caratteristiche dello specifico contesto applicativo, ormai in continua evoluzione.
In questa ottica continuano ad emergere i seguenti diversi fattori da considerare:

1. la natura particolare dell'attività di questo Comune e la fase di verifica della organizzazione e dei ruoli;
2. l'evoluzione in atto, sia con i D.lgs. n. 150/2009 e n. 165/2001 ma, da ultimo, anche col D.Lgs. n. 33/2013, con la ridefinizione del concetto di valutazione, delle responsabilità politiche e dirigenziali, nonché trasparenza, in una logica di riconoscimento di maggiore autonomia e responsabilità sui risultati ai Dirigenti, la quale presuppone tuttavia un rafforzamento e una sofisticazione sul piano tecnico della funzione di indirizzo;
3. l'esperienza sul piano degli strumenti di valutazione delle prestazioni dirigenziali, avviata da tempo e che ha visto nel 2019 aggiornare il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tale da rendere il Comune un ambiente con una cultura valutativa in evoluzione;
4. lo sviluppo *in progress*, poiché non ancora a regime, di strumenti di gestione di supporto soprattutto in termini di sistemi informativi e gestionali;
5. i sempre più sfidanti e stringenti vincoli che la legislazione nazionale impone alla autonomia locale nel concorso per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, influenzando le scelte in materia di politiche degli investimenti o della programmazione del fabbisogno delle risorse umane, ciò sempre più spesso ad esercizio finanziario programmato e già avviato;

3. Il materiale necessario alla valutazione

Quanto sopra premesso, per l'anno 2019 vanno richiamati i seguenti atti:

a) Il sistema di misurazione e valutazione della performance, agli atti;
b) Obiettivi gestionali per l'anno 2019, approvati con deliberazione di G.C. n.1 del 07.01.2019 (all. 1);
c) Relazioni dei singoli Responsabili di Area sugli obiettivi (all. 2);
d) Relazione del Nucleo di Valutazione, prot. n. 15066 del 23.07.2020 (all. 3).

4 . L'applicazione della metodologia

La valutazione viene effettuata attraverso i seguenti passaggi:

a) Definizione del consuntivo da parte dei singoli Responsabili, come da allegati;
b) Confronto tra i Responsabili di Area, il Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale;
c) Espressione di una proposta finale al Sindaco, da parte del Segretario Generale col supporto del Nucleo di valutazione, per adozione di provvedimento definitivo di valutazione.

5. La realizzazione degli obiettivi

Sotto il profilo oggettivo, per il periodo di riferimento, si segnala:

a) che gli obiettivi sono stati realizzati nella quasi totale interezza, secondo la relativa assegnazione, sia per la parte individuale che per quella trasversale; nel caso di non totale realizzazione, ciò è avvenuto a causa di fattori endogeni e/o esogeni non imputabili al singolo responsabile;
b) che gli obiettivi assegnati sono stati realizzati pur avendo subito modifiche, sostanziali, rispetto alla loro originaria configurazione, ciò in dipendenza da mutamenti normativi a volte con implicazioni finanziarie;

Comune di Molinella
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0015182/2020 del 24/07/2020
Firmatario: Danilo Fricano

c) che in corso d'anno sono stati realizzati, in tutte le Aree, obiettivi ulteriori, in aggiunta a quelli originariamente assegnati, senza formalizzarne alcun aggiornamento.

Tenuto conto delle sopraesposte considerazioni, pertanto, si esprime parere complessivamente positivo e favorevole verso la considerazione del totale raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte di tutti i Responsabili di Area, come si evince dalla seguente tabella:

Realizzazione degli obiettivi strategici					
Dirigente	**Mandini**	**Ramanzin**	**Tullini**	**Miceli**	**Corso**
% di realizzazione	100	100	100	100	100
Realizzazione degli obiettivi individuali					
Dirigente	**Mandini**	**Ramanzin**	**Tullini**	**Miceli**	**Corso**
% di realizzazione	100	100	100	100	100

6. La prestazione individuale

Sotto il profilo soggettivo, considerato il singolo apporto personale nel raggiungimento degli obiettivi come sopra descritto, risulta, nell'insieme della concretezza di azioni riferite ad ogni Responsabile di Area.

Il suddetto risultato è descritto in dettaglio nella seguente tabella:

Dirigente/Elemento		**Mandini**	**Ramanzin**	**Tullini**	**Miceli**	**Corso**
A	Flessibilità	10	10	9	10	10
B	Armonizzazione	10	10	9	10	10
C	Gestione della rete di relazioni	9	9	9	9	9
D	Innovazione e creatività	10	10	9	10	9
E	Realizzazione	10	10	10	10	10
F	Capacità di valutazione	10	10	9	10	9
G	Differenziazione delle valutazioni	8,1	10	9,8	9,1	8,7
	Totale pesato (rapportato in %)	**33,6**	**34,5**	**32,4**	**34,1**	**32,9**

7. La valutazione finale complessiva

Sulla base del metodo di valutazione in oggetto, che prevede la traduzione della prestazione dirigenziale in un punteggio complessivo ai fini della traduzione in termini economici, ne consegue:

Dirigente/Elemento		**Mandini**	**Ramanzin**	**Tullini**	**Miceli**	**Corso**
A	Valutazione su obiettivi performance organizzativa (in %)	40	40	40	40	40
B	Valutazione su obiettivi individuali (in %)	25	25	25	25	25
C	Valutazione competenze (in %)	33,6	34,5	32,4	34,1	32,9
D	**Valutazione totale finale in %**	**98,6**	**99,5**	**97,4**	**99,1**	**97,9**

8. La quantificazione economica

La quantificazione economica dell'indennità di risultato è data dall'applicazione percentuale del punteggio ottenuto sulla valutazione totale finale al corrispondente massimo economico stabilito per ciascun Responsabile, nella maniera seguente:

1) identificando per ogni Responsabile il fattore ***a***, che consiste nella quantità massima di indennità annuale di risultato, tranne Corso, computabile a partire dal mese di febbraio;
2) assegnando a ciascun incaricato il punteggio finale ***f ,*** corrispondente alla valutazione totale finale;
3) calcolando la concreta indennità di risultato ***g*** per ciascun incaricato mediante la formula

$$g = (a \times f):100$$

Dirigente	Mandini	Ramanzin	Tullini	Miceli	Corso (per 11/12)
Fattore *a* (Indennità massima di risultato)	**€ 3.593,94**	**€ 3.593,94**	**€ 3.593,94**	**€ 3.593,94**	**(€ 3595,94x11/12=) € 3324,95**
Punteggio finale *f* (ottenuto dal dirigente)	**98,6**	**99,5**	**97,4**	**99,1**	**97,9**
Indennità di risultato *g = (a x f) : 100*	**€ 3.543,94**	**€ 3.575,97**	**€ 3.500,49**	**€ 3.561,59**	**€ 3.225,12**

9.Osservazioni

Dalle valutazioni suddette emerge quindi un quadro complessivamente positivo che, sotto il profilo soggettivo, può sempre essere ulteriormente perfezionato mediante una concentrazione di azione su tutti i dirigenti al fine di affinarne la potenzialità di lavoro di gruppo e, sotto il profilo oggettivo, sviluppato mediante un'implementazione, formale e sostanziale, degli obiettivi al fine di rendere più sfidante, efficiente ed efficace la relativa azione amministrativa.

Molinella, 24.07.2020

Dott. Danilo Fricano

SCHEDA DI VALUTAZIONE di *MANDINI DANIELA*		
Performance Organizzativa		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**40**
Obiettivi individuali		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**25**

Prestazione individuale	
Elemento/Definizione	**Punteggio**
A) Flessibilità: capacità di sviluppare una forma mentis dinamica, versatile ed elastica in ogni situazione. In particolar modo, capacità di adottare un approccio multidimensionale ed un atteggiamento di apertura a fronte delle situazioni che cambiano	**10**
B) Armonizzazione: capacità di guidare il proprio team verso l'obiettivo comune, creando e favorendo il senso di squadra, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità	**10**
C) Gestione della rete di relazioni: Capacità di collaborare con le diverse realtà organizzative e gli interlocutori interni ed esterni all'ente, in una logica di rete e di interscambio	9
D) Innovazione e creatività: capacità di prevedere e riconoscere situazioni non evidenti agli altri, cogliendo adeguatamente le opportunità ed influenzando attivamente gli eventi in modo propositivo e proattivo	**10**
E) Realizzazione: capacità di perseguire quanto programmato affrontando gli ostacoli, mostrando determinazione e tenuta nel ruolo	**10**
F) Capacità di valutazione: abilità di comprendere e misurare le potenzialità operative dei propri collaboratori	**10**
G) Differenziazione delle prestazioni	**8,1**
Punteggio competenze pesato	**33,6**
Punteggio totale complessivo	**98,6**

Consegnata il _____ Per ricevuta _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE di *RAMANZIN FRANCA*		
Performance Organizzativa		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**40**
Obiettivi individuali		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**25**

Prestazione individuale	
Elemento/Definizione	**Punteggio**
A) Flessibilità: capacità di sviluppare una forma mentis dinamica, versatile ed elastica in ogni situazione. In particolar modo, capacità di adottare un approccio multidimensionale ed un atteggiamento di apertura a fronte delle situazioni che cambiano	**10**
B) Armonizzazione: capacità di guidare il proprio team verso l'obiettivo comune, creando e favorendo il senso di squadra, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità	**10**
C) Gestione della rete di relazioni: Capacità di collaborare con le diverse realtà organizzative e gli interlocutori interni ed esterni all'ente, in una logica di rete e di interscambio	9
D) Innovazione e creatività: capacità di prevedere e riconoscere situazioni non evidenti agli altri, cogliendo adeguatamente le opportunità ed influenzando attivamente gli eventi in modo propositivo e proattivo	**10**
E) Realizzazione: capacità di perseguire quanto programmato affrontando gli ostacoli, mostrando determinazione e tenuta nel ruolo	**10**
F) Capacità di valutazione: abilità di comprendere e misurare le potenzialità operative dei propri collaboratori	**10**
G) Differenziazione delle prestazioni	**6,3**
Punteggio competenze pesato	**32,7**
Punteggio totale complessivo	**97,7**

Consegnata il _____ Per ricevuta _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE di *TULLINI MARCO*		
Performance Organizzativa		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**40**
Obiettivi individuali		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**25**

Prestazione individuale	
Elemento/Definizione	**Punteggio**
A) Flessibilità: capacità di sviluppare una forma mentis dinamica, versatile ed elastica in ogni situazione. In particolar modo, capacità di adottare un approccio multidimensionale ed un atteggiamento di apertura a fronte delle situazioni che cambiano	**9**
B) Armonizzazione: capacità di guidare il proprio team verso l'obiettivo comune, creando e favorendo il senso di squadra, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità	**9**
C) Gestione della rete di relazioni: Capacità di collaborare con le diverse realtà organizzative e gli interlocutori interni ed esterni all'ente, in una logica di rete e di interscambio	9
D) Innovazione e creatività: capacità di prevedere e riconoscere situazioni non evidenti agli altri, cogliendo adeguatamente le opportunità ed influenzando attivamente gli eventi in modo propositivo e proattivo	**9**
E) Realizzazione: capacità di perseguire quanto programmato affrontando gli ostacoli, mostrando determinazione e tenuta nel ruolo	**10**
F) Capacità di valutazione: abilità di comprendere e misurare le potenzialità operative dei propri collaboratori	**9**
G) Differenziazione delle prestazioni	**10**
Punteggio competenze pesato	**32,5**
Punteggio totale complessivo	**97,5**

Consegnata il _____ Per ricevuta _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE di *MICELI ANGELA*		
Performance Organizzativa		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**40**
Obiettivi individuali		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**25**

Prestazione individuale	
Elemento/Definizione	**Punteggio**
A) Flessibilità: capacità di sviluppare una forma mentis dinamica, versatile ed elastica in ogni situazione. In particolar modo, capacità di adottare un approccio multidimensionale ed un atteggiamento di apertura a fronte delle situazioni che cambiano	**10**
B) Armonizzazione: capacità di guidare il proprio team verso l'obiettivo comune, creando e favorendo il senso di squadra, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità	**10**
C) Gestione della rete di relazioni: Capacità di collaborare con le diverse realtà organizzative e gli interlocutori interni ed esterni all'ente, in una logica di rete e di interscambio	9
D) Innovazione e creatività: capacità di prevedere e riconoscere situazioni non evidenti agli altri, cogliendo adeguatamente le opportunità ed influenzando attivamente gli eventi in modo propositivo e proattivo	**10**
E) Realizzazione: capacità di perseguire quanto programmato affrontando gli ostacoli, mostrando determinazione e tenuta nel ruolo	**10**
F) Capacità di valutazione: abilità di comprendere e misurare le potenzialità operative dei propri collaboratori	**10**
G) Differenziazione delle valutazioni	**9,5**
Punteggio competenze pesato	**34,3**
Punteggio complessivo	**99,3**

Consegnata il _____ Per ricevuta _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE di *GIULIANO CORSO*		
Performance Organizzativa		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**40**
Obiettivi individuali		
% di realizzazione	**Rispondenza alle attese**	**Punteggio rispetto al totale**
100	**Si**	**25**

Prestazione individuale	
Elemento/Definizione	**Punteggio**
A) Flessibilità: capacità di sviluppare una forma mentis dinamica, versatile ed elastica in ogni situazione. In particolar modo, capacità di adottare un approccio multidimensionale ed un atteggiamento di apertura a fronte delle situazioni che cambiano	**10**
B) Armonizzazione: capacità di guidare il proprio team verso l'obiettivo comune, creando e favorendo il senso di squadra, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità	**10**
C) Gestione della rete di relazioni: Capacità di collaborare con le diverse realtà organizzative e gli interlocutori interni ed esterni all'ente, in una logica di rete e di interscambio	9
D) Innovazione e creatività: capacità di prevedere e riconoscere situazioni non evidenti agli altri, cogliendo adeguatamente le opportunità ed influenzando attivamente gli eventi in modo propositivo e proattivo	**9**
E) Realizzazione: capacità di perseguire quanto programmato affrontando gli ostacoli, mostrando determinazione e tenuta nel ruolo	**10**
F) Capacità di valutazione: abilità di comprendere e misurare le potenzialità operative dei propri collaboratori	**9**
G) Differenziazione delle prestazioni	**8,7**
Punteggio competenze pesato	**32,9**
Punteggio complessivo	**97,9**

Consegnata il _____ Per ricevuta _____