

Art. 20 c. 2 - D.Lgs. 33/2013

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti

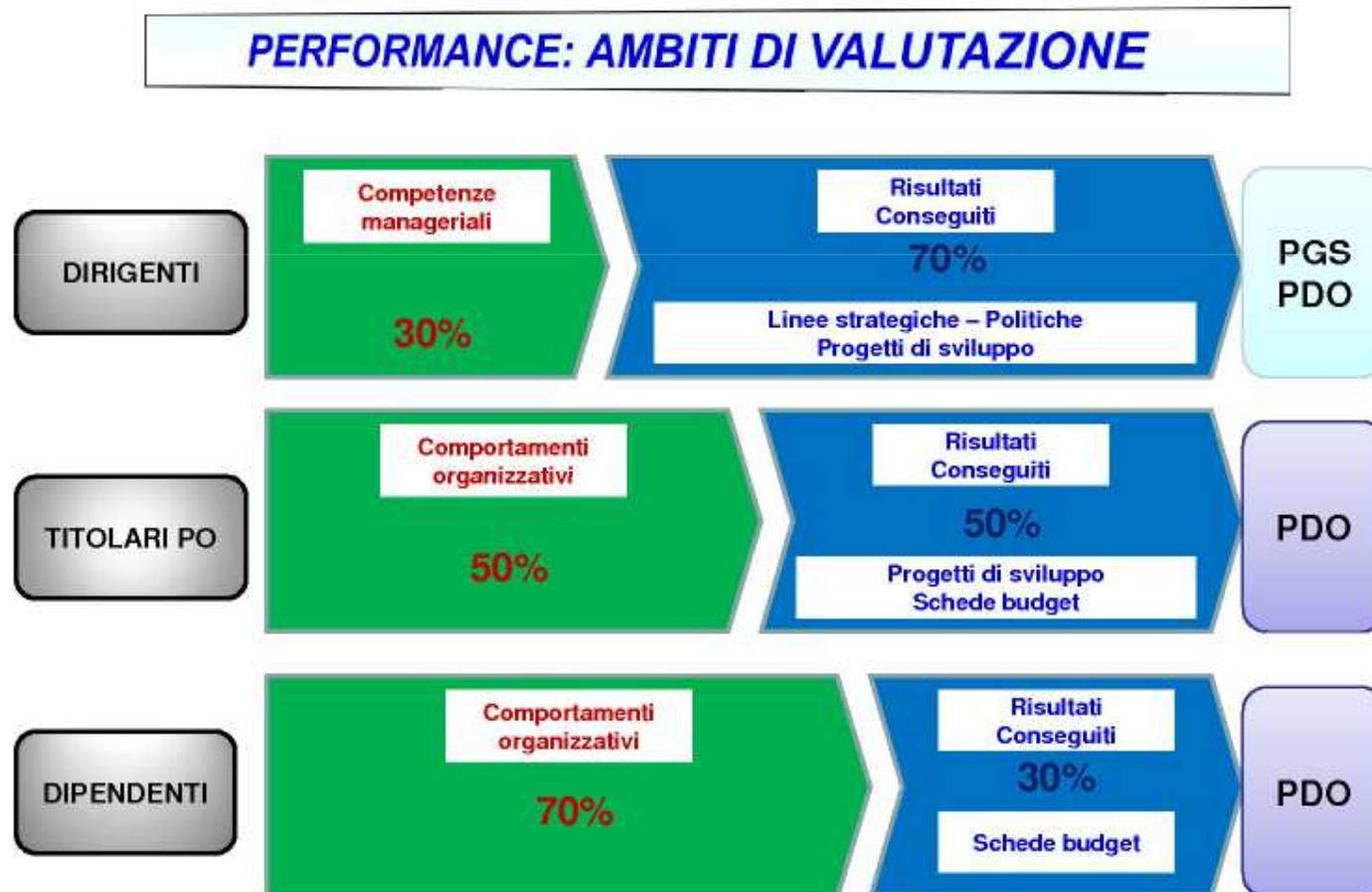


ESITO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNI 2011, 2012, 2013 e 2014

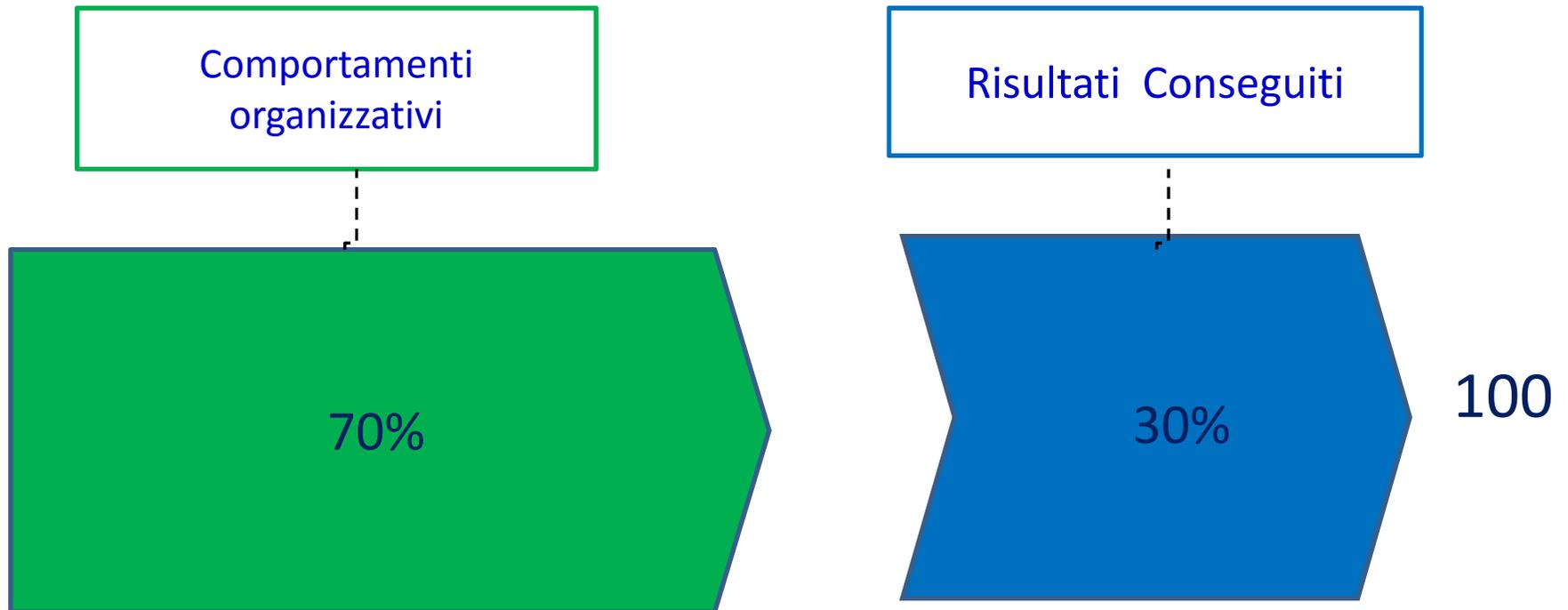
- 1 • Dipendenti
- 2 • Posizioni organizzative
- 3 • Dirigenti

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli ambiti di valutazione del personale riguardano i risultati conseguiti desunti dai report e rispettivamente, per i dirigenti la valutazione delle competenze manageriali e per i funzionari titolari di posizione organizzativa e i dipendenti la valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo lo schema di seguito riportato:



DIPENDENTI: AMBITI DI VALUTAZIONE %



Gestionale	Orientamento all'utente / cittadino
	Impegno e affidabilità
	Flessibilità
	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti
Relazionale	Disponibilità al lavoro di gruppo
	Collaborazione interna
Innovativa/cognitiva	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative

Obiettivi di gruppo
Schede Budget

Comportamenti assegnati nelle conferenze di area 2011 – 2012 - 2013

AREA	SERVIZI	Orientamento all'Utente/cittadino	Impegno e affidabilità	Flessibilità	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti	Disponibilità al lavoro di gruppo	Collaborazione interna: cooperazione e integrazione	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative
Risorse	Servizio ragioneria e bilancio							
	Servizio acquisti, gare e contratti							
	Servizio entrate							
	Servizio gestione amministrativa del personale							
Servizi alla persona	Istituzione Casalecchio delle culture							
	Servizi sportivi e socio territoriali							
	Servizi educativi e scolastici: Uffici							
	Servizi educativi e scolastici: Nidi							4

AREA	SERVIZI	Orientamento all'Uternte/cittadino	Impegno e affidabilità	Flessibilità	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti	Disponibilità al lavoro di gruppo	Collaborazione interna: cooperazione e integrazione	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative
Servizi al territorio	Servizio pianificazione territoriale e mobilità - SIT - Servizio amministrativo di area							
	Servizio edilizia pubblica e privata							
	Servizio attività produttive							
	Servizio ambiente e sostenibilità - Servizio programmazione opere pubbliche							
Comunicazione e Servizi al cittadino	Servizi di comunicazione							
	Servizio sistemi informativi							
	Semplice: sportello polifunzionale							
	Servizi demografici							
Direzione generale / Segretario Generale *	Servizio affari istituzionali							
	Servizio programmazione e controllo							
	*(Presidio) Avvocatura							
	*(Presidio) Polizia locale							

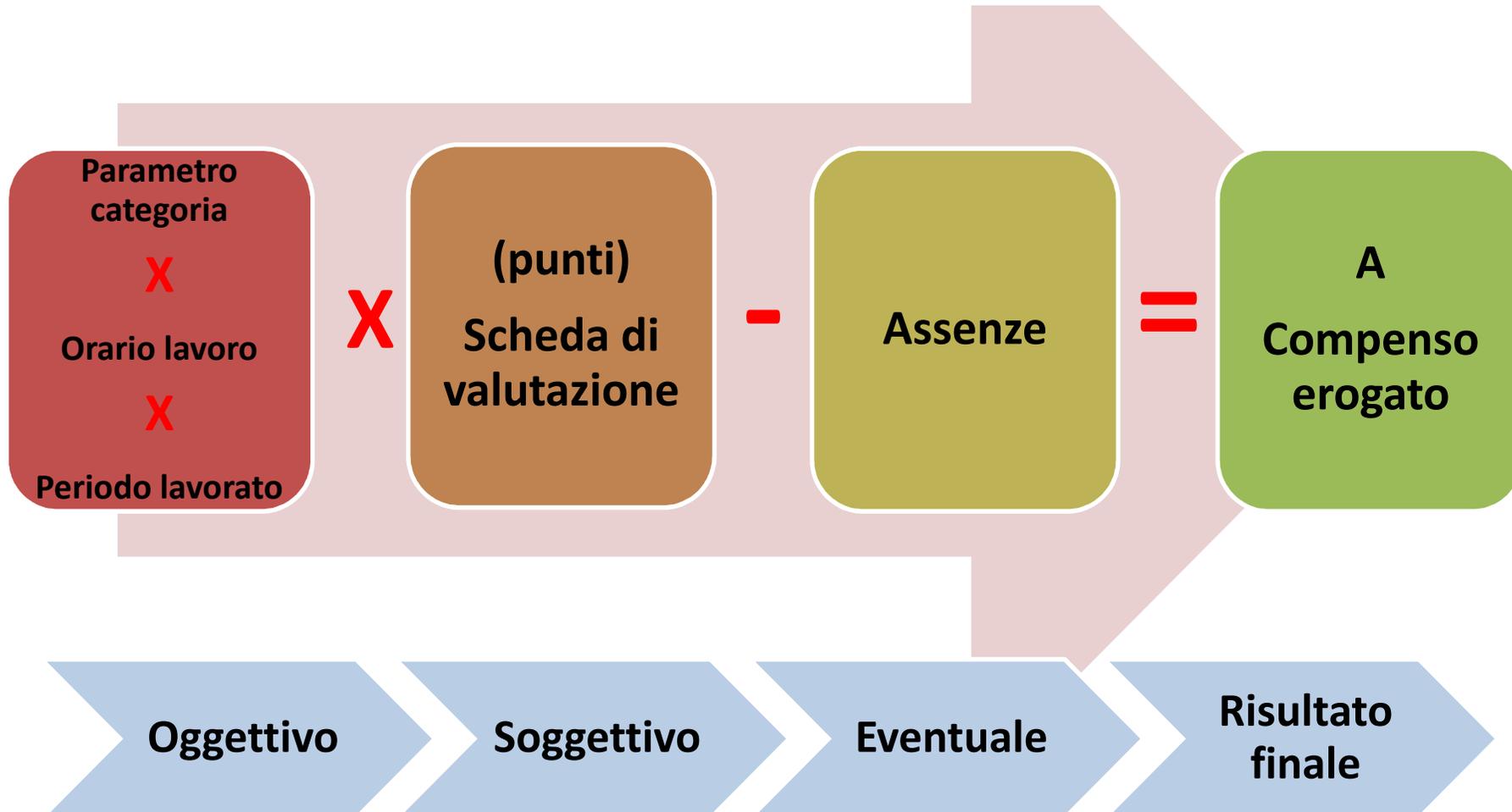
ANNO 2011: PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIA A – B – C - D

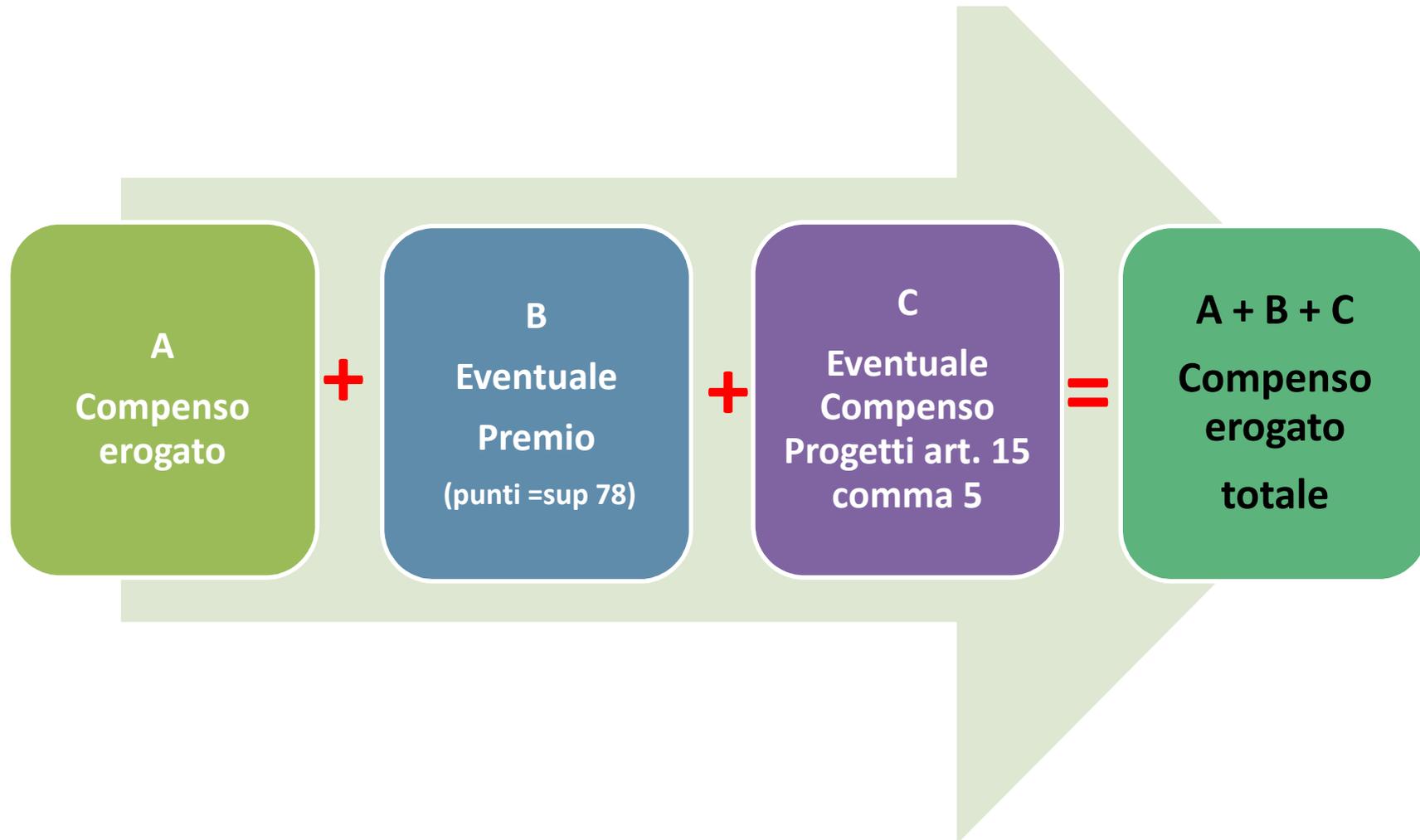
Area	DIREZIONE GENERALE / SEGRETARIO COMUNALE					
Servizio	Servizio xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx					
Dirigente	VERDI SERENA					
Cognome Nome	ROSSI BRUNA					
Categoria	D1 Profilo ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTAB. PT					
COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito Gestionale	Insuff. 1	Suff. 2	Medio 3	Buono 4	Ottimo 5	Eccell. 6
Orientamento all'utente o cittadino				X		
Impegno e affidabilità			X			
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti				X		
Ambito Relazionale	Insuff. 1	Suff. 2	Medio 3	Buono 4	Ottimo 5	Eccell. 6
Ambito Cognitivo/Innovativo	Insuff. 1	Suff. 2	Medio 3	Buono 4	Ottimo 5	Eccell. 6
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative					X	
Punti assegnati	16			Risultato A	47 /70	
RISULTATI CONSEGUITI						
Servizio			Raggiungimento			
Servizio programmazione e controllo			89 %			
			Risultato B	27 /30		
TOTALE VALUTAZIONE (A+B)						73/100
OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI						
Data di consegna	Il Dirigente _____					
Firma del valutato _____	Il Responsabile P.O. _____					

Schede budget legate al servizio				
8.880.99 Supporto alla programmazione	90%			
8.880.99 Valutazione	85%			
8.880.99 Sviluppo organizzativo e formazione;	90%			
8.880.99 Messa a regime del sistema	90%			
Trend valutazione				
2011	2012	2013	2014	2015

Attribuzione incentivo monetario: parametri x calcolo - I



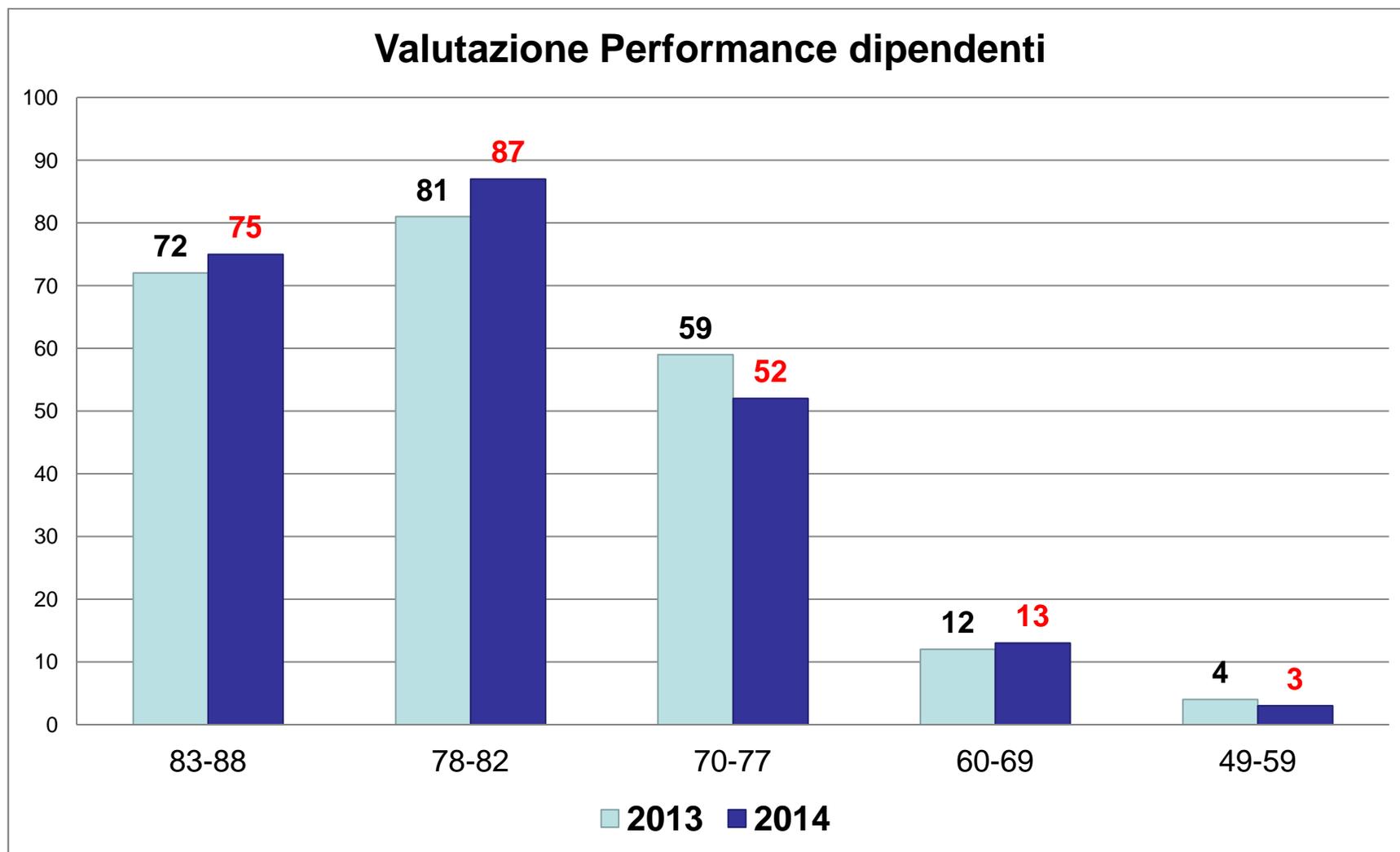
Attribuzione incentivo monetario: parametri x calcolo - II



PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Valutazione Performance Dipendenti - 2011 2012 2013 2014				
Fascia	Dipendenti (* fascia premio)			
	2011	2012	2013	2014
83 - 88	12 (*)	43 (*)	72 (*)	75 (*)
81 - 82	23 (*)	43 (*)	40	32
78 - 80	32 (*)	47	41	55
74 - 77	68	61	47	32
70 - 73	70	17	12	19
65 - 69	13	11	9	9
60 - 64	11	8	3	4
55 - 59	7	2	3	1
49 - 54	3	2	1	2
Totale	239	234	228	229

Punti assegnati 2013 - 2014



Premio

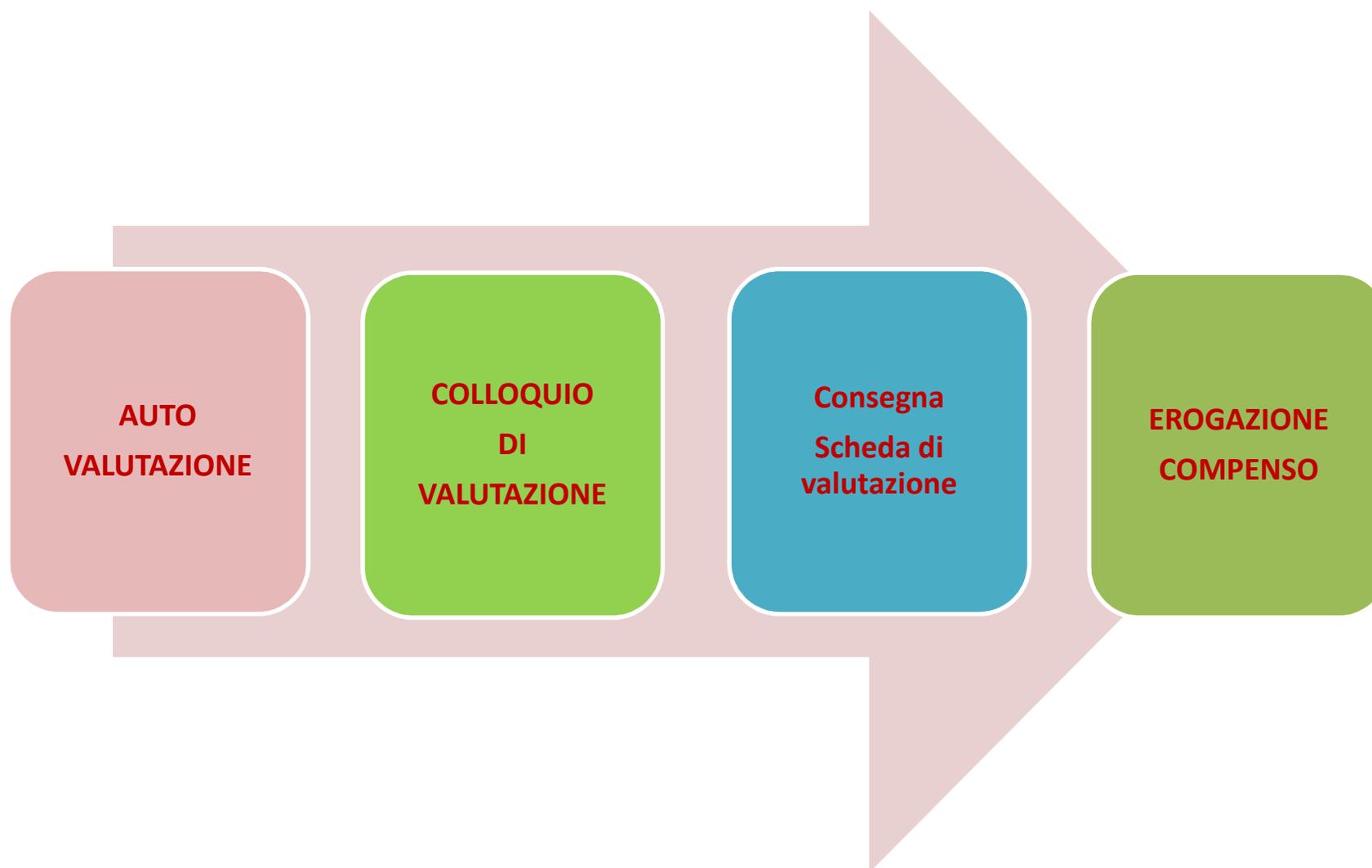
I dipendenti che hanno riportato un punteggio complessivo superiore al valore come fissato annualmente dall'OIV sono premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.

Tale valore definito dall'OIV è:

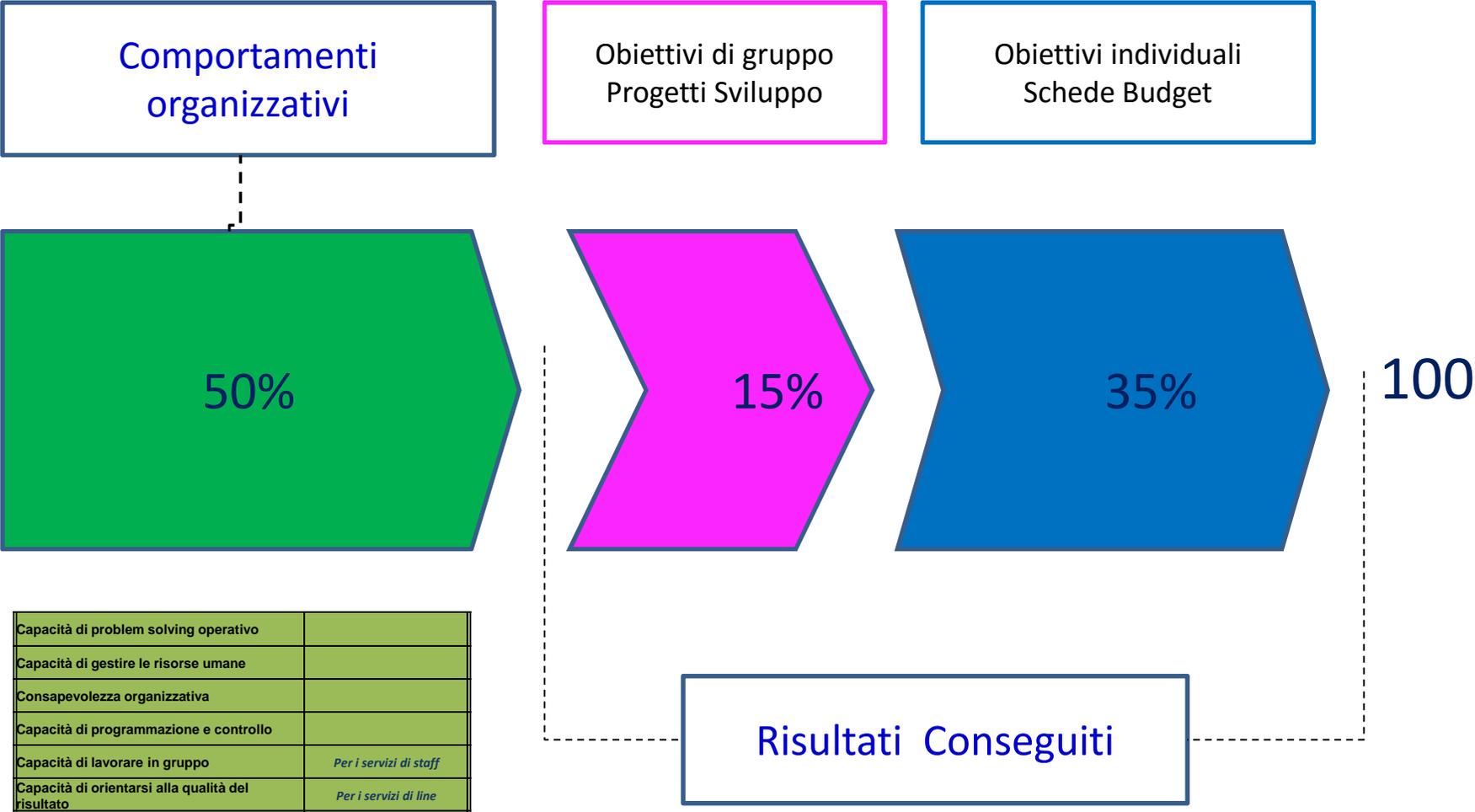
- per il 2011 punti 78
- per il 2012 punti 81
- per il 2013 e 2014 punti 83

Area		PREMIATI 2011			PREMIATI 2012			PREMIATI 2013			PREMIATI 2014		
		DIPENDENTI			DIPENDENTI			DIPENDENTI			DIPENDENTI		
		PUNTI 78	TOTALE DIP	%	PUNTI 81	TOTALE DIP	%	PUNTI 83	TOTALE DIP	%	PUNTI 83	TOTALE DIP	%
1	Risorse	7	25	28,00%	9	28	32,14%	10	27	37,04%	9	27	33,33%
2	Persona	28	112	25,00%	38	106	35,85%	28	96	29,17%	33	96	34,38%
3	Territorio	10	24	41,67%	10	24	41,67%	11	27	40,74%	9	28	32,14%
6	Comunicazione	11	38	28,95%	13	41	31,71%	13	42	30,95%	13	42	30,95%
8	Segretario	2	8	25,00%	2	7	28,57%	2	8	25,00%	3	8	37,50%
9	Polizia Locale	9	32	28,13%	14	28	50,00%	8	28	28,57%	8	28	28,57%
ENTE		67	239	28,03%	86	234	36,75%	72	228	31,58%	75	229	32,75%

Riepilogo percorso valutazione posizioni organizzative



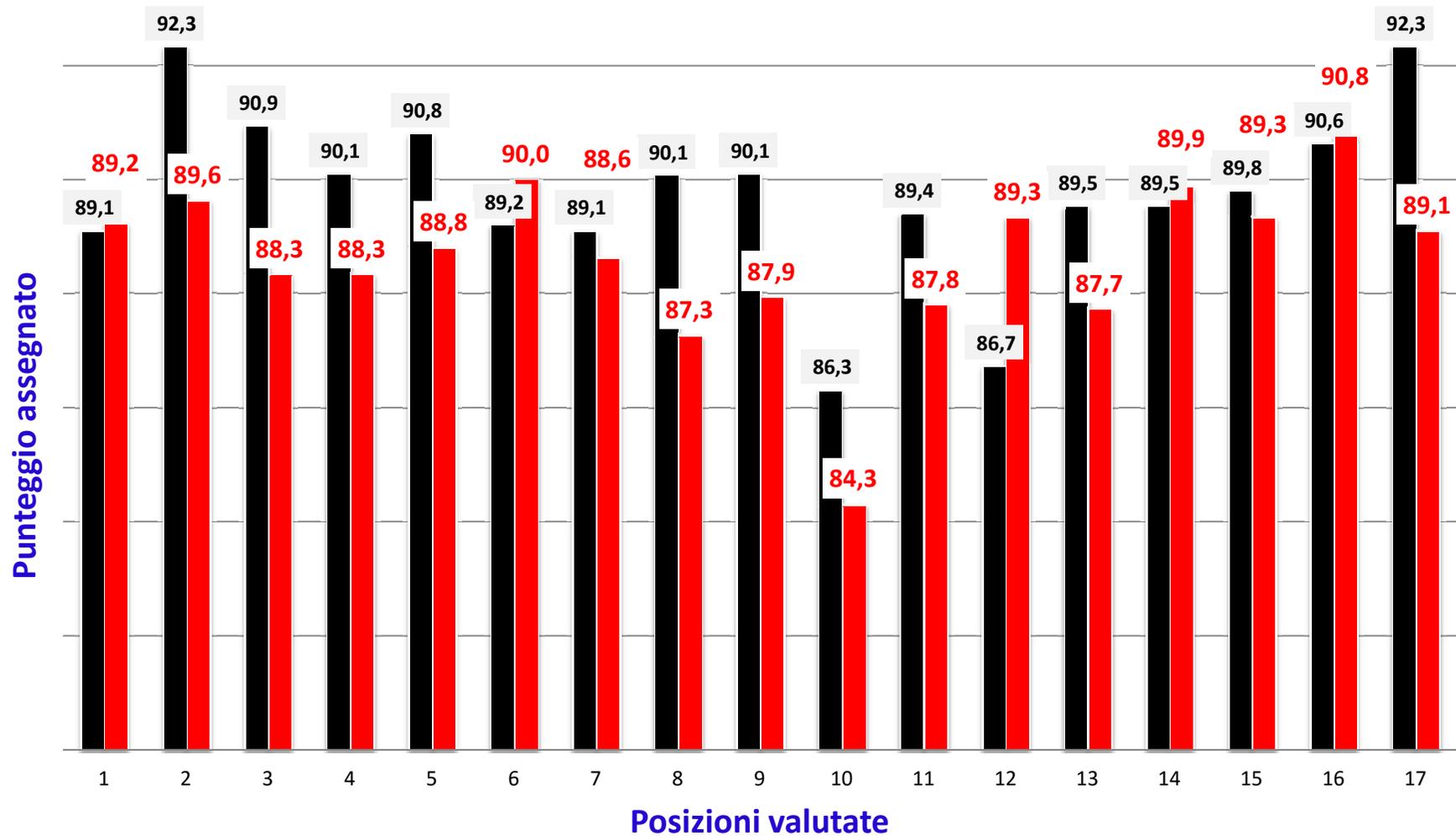
TITOLARI P.O.: AMBITI DI VALUTAZIONE %



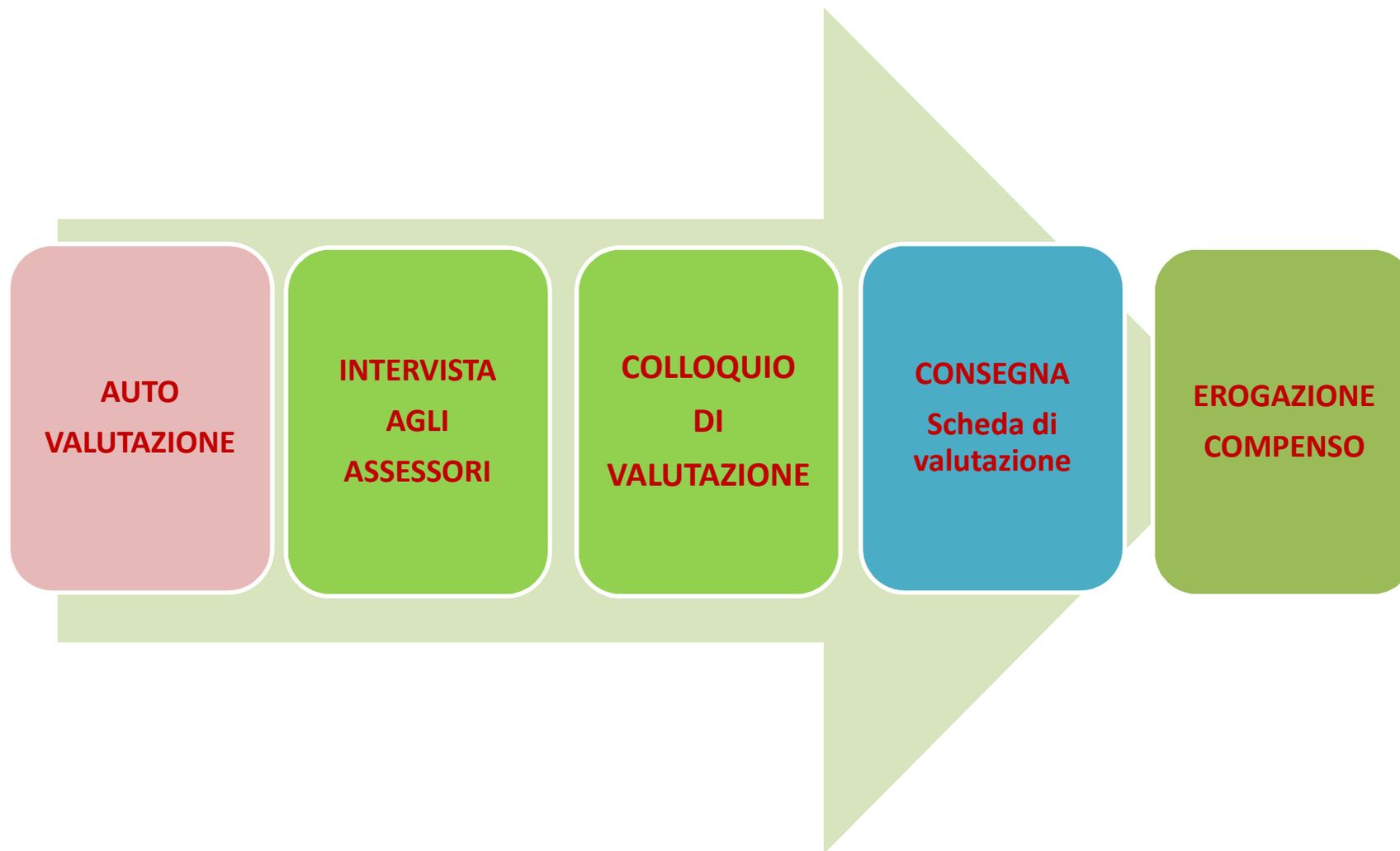
Comportamenti organizzativi

Capacità di problem solving operativo	
Capacità di gestire le risorse umane	
Consapevolezza organizzativa	
Capacità di programmazione e controllo	
Capacità di lavorare in gruppo	<i>Per i servizi di staff</i>
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato	<i>Per i servizi di line</i>

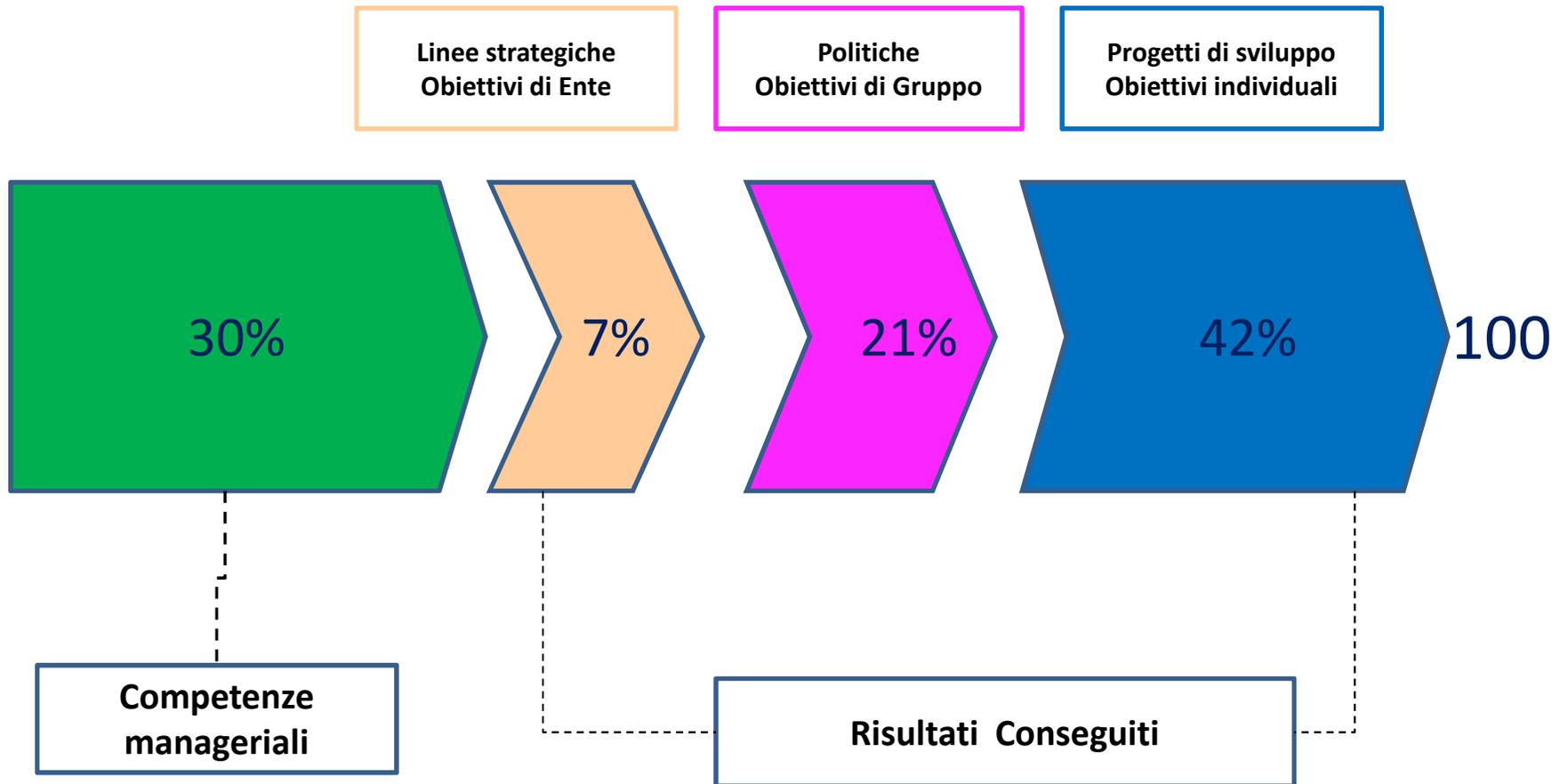
Valutazione performance Posizioni Organizzative - (2013) - 2014



Riepilogo percorso valutazione



AMBITI DI VALUTAZIONE %



Competenze manageriali

Innovatività

Capacità gestionali

Capacità relazionali

Armonizzazione

Networking

Flessibilità organizzativa

Competenze manageriali

CAPACITA' GESTIONALI

Rappresentano l'orientamento a gestire, utilizzare e finalizzare le diverse risorse, attribuendo le necessarie aree di attività, mantenendone un efficace monitoraggio.

Questo nel rispetto dei risultati, con autonomia, discrezionalità e iniziativa, nel rispetto dei vincoli, per assicurare la più ampia performance di sistema dell'Ente.

TEAMNESS/CAPACITA' DI ARMONIZZAZIONE

Rappresentano la capacità di saper lavorare con altri, creando il senso della squadra, del valore dell'operare in una stessa organizzazione, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità.

NETWORKING (Costruzione di reti relazionali)

Rappresenta il saper lavorare non solo all'interno della struttura di cui ha la diretta responsabilità, ma viceversa, operare attivamente con interlocutori (stakeholder) facendo sì che si costruiscano snodi opportuni rivolti a favorire l'attività che interessa più interlocutori non necessariamente sottoposti a vincoli gerarchici.

Competenze manageriali

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Rappresenta la capacità di lavorare efficacemente con più risorse e strumenti in situazioni complesse o ad elevata varianza o a fronte di cambiamenti imprevisti. Rappresenta anche la capacità di attivare resilienza di fronte a situazioni difficili ristabilendo nuovi equilibri e adattando nuove strategie

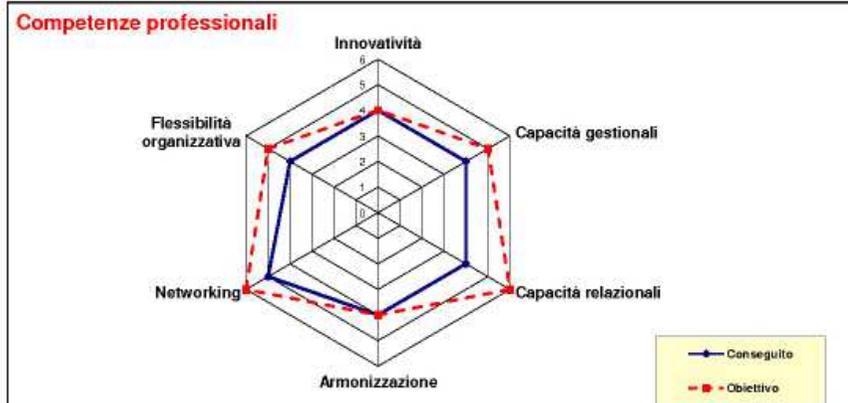
INNOVATIVITA'

Rappresenta la capacità di affrontare le situazioni attivando nuove modalità di azione, di interazione, di gestione agendo senza poter ricorrere a quanto consolidato

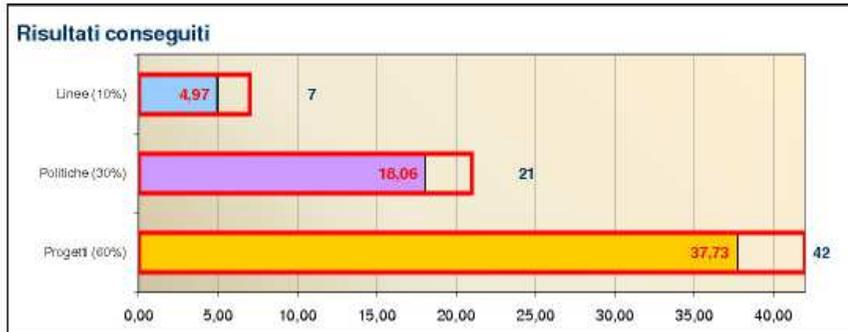
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - DIRIGENTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente: ROSSI BRUNA Anno: 2011
 Area: SERVIZI XXXXXXXXXX



a) Competenze professionali: 25 /30



b) Risultati conseguiti: 60,76 /70

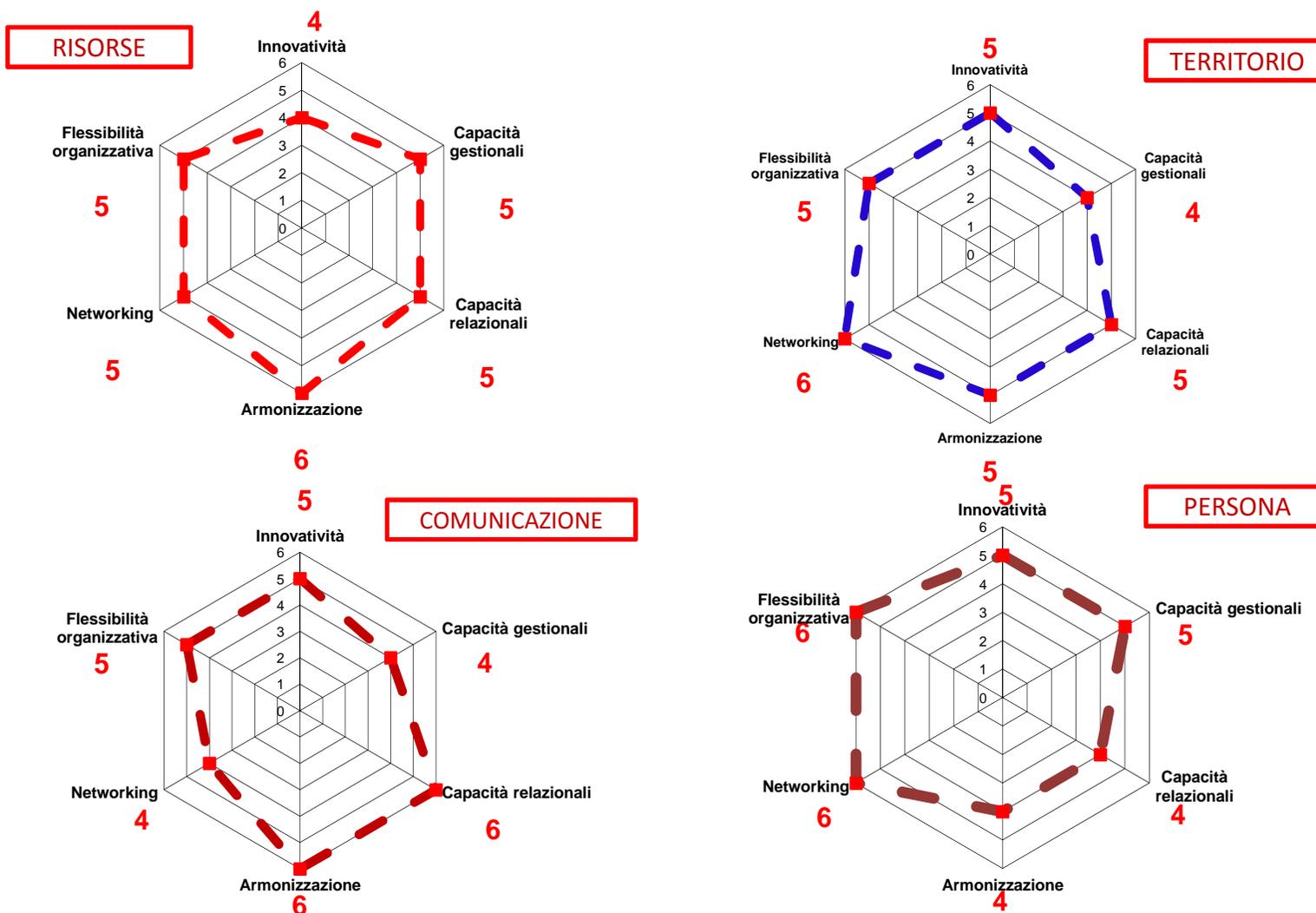
Totale Conseguito (a + b) 85,76 /100

Sindaco: _____ Dirigente: _____
 Data di consegna: _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
Linee Strategiche: media 71%	
Linea 1: Vivere in una città ad alta qualità urbana	67%
Linea 2: I servizi sociali: uno strumento per l'equità	67%
Linea 3: Una comunità educante	81%
Linea 4: I cittadini: una risorsa su cui puntare	60%
Linea 5: Un Comune efficiente	80%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
Politiche: media 86%	
Politica 9999: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	80%
Politica 5555: ZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZ	85%
Politica 8888: YYYYYYYYYYYYYYYYYYYY	93%
Progetti: media 89,83%	
Politica 9999: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
Ox.01.01 Gestione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	93%
Ox.01.02 Revisione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	67%
Politica 5555: ZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZ	
Oz.01.01 Gestione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	80%
Oz.01.02 Revisione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	90%
Politica 8888: YYYYYYYYYYYYYYYYYYYY	
yy.01.01 Gestione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.02 Sviluppo YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.03 Riorganizzazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.04 Revisione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.05 Implementazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.06 Programmazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.07 Razionalizzazione YYYYYYYYYYYYYYYY	78%
yy.01.08 Investimenti YYYYYYYYYYYYYYYY	70%

Dirigenti: Competenze professionali / manageriali

(come individuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione – 2011 – 2014)



Valutazione performance dirigenti 2014

