



## ***Nucleo di valutazione sovracomunale***

***Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni  
(art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)***

# **Anno 2015**



**28 SETTEMBRE 2016**

## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **Presentazione**

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione sovracomunale dei Comuni di Casalecchio di Reno, Valsamoggia, Monte San Pietro, Sasso Marconi e Zola Predosa e prende in esame il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Comune di Casalecchio di Reno, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del d.lgs. n.150/2009, che individua, tra i compiti del Nucleo, il monitoraggio e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

**La relazione si articola in 3 sezioni:**

- 1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;**
- 2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**
- 3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Nello svolgimento della propria attività il Nucleo di Valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente collocata all'interno del Servizio Programmazione e Controllo con competenze specifiche circa la valutazione del personale e la misurazione delle performance.

## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **1. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato approvato la prima volta con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 12/04/2011, nel corso del 2012 è stato oggetto di modifiche (delibera di Giunta n. 57 del 12/6/2012 e n. 100 del 10/12/2013). Su proposta del Nucleo di valutazione, e in condivisione con il gruppo dirigente, la Giunta Comunale con deliberazione n. 16 del 23/02/2016 ha approvato l'ultimo aggiornamento del sistema.

Il 2015 costituisce un anno di transizione per la piena applicazione di tutte le novità apportate con le ultime modifiche al sistema di valutazione, applicate interamente per i dirigenti ed il Segretario Generale e solo parzialmente per i responsabili titolari di posizione organizzativa. Dal 2016 le novità saranno applicate a tutto il personale dipendente.

Il Nucleo di Valutazione ritiene che il Comune abbia rispettato pienamente i principi previsti dal Dlgs 150/2009 e dalle linee guida della CiVIT e attivato il ciclo della performance, sviluppando un sistema di misurazione e valutazione della performance in stretto collegamento con gli strumenti di programmazione e controllo DUP e PEG/piano della performance.

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Per quanto attiene la performance organizzativa, nei vari documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente sono stati considerati tutti gli ambiti di valutazione previsti dall'art 8 del Dlgs. 150 e indicati nella delibera CiVIT n.ro 5/2012 e precisamente:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Relativamente alla valutazione della performance individuale si prende atto della relazione finale predisposta dal Servizio Programmazione e Controllo, che si allega alla presente, contenente i risultati conseguiti con la valutazione relativa all'anno 2015 per tutte le categorie di personale dell'Ente, per le posizioni organizzative e la dirigenza.

Si evidenzia che la valutazione è stata svolta nel massimo rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità e che la distribuzione dei premi è avvenuta in modo differenziato, individuando una fascia di eccellenza che ha premiato il 38,3% dei dipendenti con punteggio superiore a 83, così come era stato indicato dal Nucleo di Valutazione in ambito di quarta applicazione del sistema di incentivazione..

Si sottolinea che gli ottimi risultati ottenuti nella valutazione sono anche riconducibili al percorso formativo seguito dai responsabili di servizio, titolari di posizione organizzativa, che hanno sviluppato nuove competenze sui processi valutativi. Gli esiti della valutazione degli incaricati di posizione organizzativa evidenziano altresì una diversificazione anche se non particolarmente accentuata (range di 5 punti), in miglioramento rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda la valutazione delle performance dei dirigenti, va messo in rilievo l'importante percorso di formazione e di coaching che ha accompagnato l'intero processo valutativo e che ha portato i dirigenti a una maggiore consapevolezza sul livello di competenze da ognuno posseduto ad inizio anno e degli sviluppi realizzati in corso d'anno. Si ritiene quindi importante proseguire con questo approccio valutativo che ha prodotto significativi miglioramenti nei comportamenti manageriali dei dirigenti. Anche nella valutazione di questi ultimi si è applicato il principio della valorizzazione del merito e delle professionalità, con l'assegnazione di un punteggio differenziato, preso poi come base per la distribuzione della retribuzione di risultato.

# RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



## 2. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controlli interni

### Integrazione ciclo di bilancio:

Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un ciclo di programmazione e controllo avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs.n. 150/2009 in merito alla definizione di piano della performance.

L'albero della performance rappresenta le fasi del ciclo di gestione della performance così come illustrate nello schema a fianco.

Il Ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi :

- A - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- B - Monitoraggio
- C - Misurazione e valutazione della performance
- D - Rendicontazione

### ALBERO DELLA PERFORMANCE

#### PROGRAMMAZIONE



#### RENDICONTAZIONE



## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **A Sistema integrato di pianificazione e controllo**

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) **Le linee programmatiche di mandato.** Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

2) **Documento Unico di Programmazione (art 170 TUEL)** Approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, è aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente riguardo l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Ha carattere generale e costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente.

Il DUP si compone di due sezioni:

Sezione strategica: ha un orizzonte temporale di cinque anni pari a quello del mandato amministrativo;

Sezione operativa: ha durata triennale in corrispondenza a quella del bilancio di previsione

3) **Il Piano Esecutivo di Gestione / Piano della performance (art 169 TUEL)**, Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, assegna su base triennale ai dirigenti gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane. Il PEG rappresenta anche la programmazione operativa che assegna gli obiettivi ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa e include anche i progetti di sviluppo pluriennali e le schede di budget annuali.

## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **B - Monitoraggio**

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato ogni sei mesi dalla Giunta Comunale sulla base di report predisposti dai dirigenti e dai responsabili di Servizio.

A seguito di tali verifiche i dirigenti propongono al Segretario Generale eventuali interventi correttivi, necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiscono altresì la base per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

### **C - Misurazione e valutazione della performance**

Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree ed ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle indicazioni fornite dal Sindaco e dalla Giunta, il 6/10/2015 ha presentato alla Giunta Comunale una proposta di aggiornamento del sistema di valutazione, definitivamente approvato il 23/02/2016. Il nuovo sistema, condiviso con il gruppo dirigente, è collegato agli strumenti di programmazione dell'Ente. La valutazione della performance dei dipendenti con il nuovo sistema troverà la sua applicazione a partire dalle prestazioni effettuate nel 2016, per quanto riguarda invece le valutazioni delle performance del Segretario Generale, dei dirigenti e dei titolari p.o. il nuovo sistema sarà applicato anche per l'anno 2015. Gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente per l'anno 2015 sono inseriti nella "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. n. 150/2009)" che sarà pubblicata sul sito web Amministrazione Trasparente, sotto sezione "Performance".

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015, sottoscritto il 24 febbraio 2016 tra l'Amministrazione comunale e le Rappresentanze sindacali, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° febbraio 2015. Gli esiti della selezione sono stati pubblicati nella intranet comunale.

Il Nucleo di valutazione nell'esaminare la procedura applicata ritiene che siano stati rispettati i criteri di selettività indicati e la coerenza con il sistema di valutazione della performance dell'Ente.

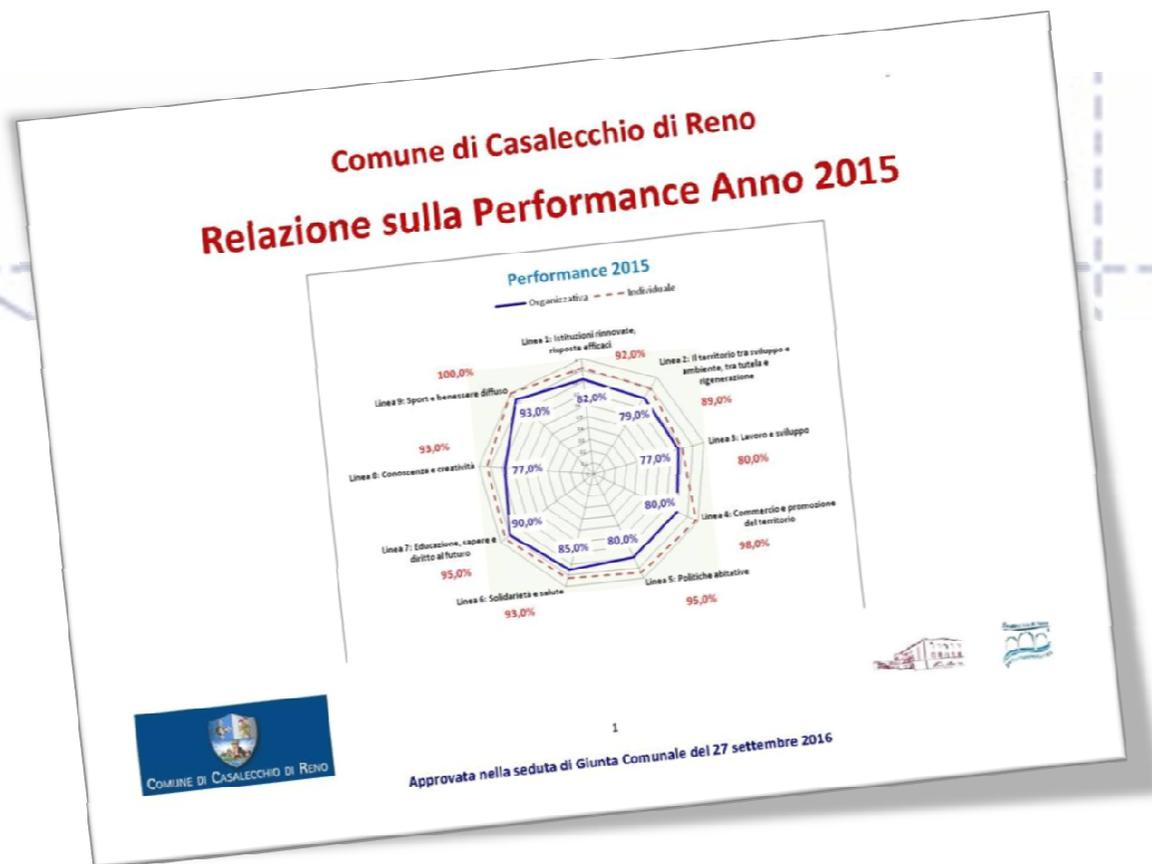
Dipendenti ammessi per anzianità maturata	Categoria Giuridica	Punteggio minimo accesso selezione (media valutazione triennio 2012 / 2014)	Dipendenti non ammessi alla selezione	Dipendenti ammessi alla selezione	Percentuale Individuata (Accordo art 5)	PEO assegnate
45	A - B	70	10	35	40%	14
16	B 3	70	1	15	40%	7
111	C	73	8	103	30%	31
31	D	77	2	29	20%	7
14	D 3	77	1	13	20%	3
217			22	195		62

## RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



### D - Rendicontazione

Nella seduta del 14 settembre 2016 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2015, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione e quelli di rendicontazione. La Giunta Comunale nella seduta del 27 settembre 2016 ha approvato il documento (D.Lgs 150/2009 art. 10 " Piano della performance e relazione sulla performance"), pubblicato nel sito web del Comune.



## **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



### **Il sistema dei controlli**

Il sistema dei controlli del Comune di Casalecchio di Reno, disciplinato da apposito regolamento, approvato con deliberazione consiliare n. 3 del 31/01/2013, risulta in linea con il rinnovato contesto normativo in tema di controlli interni. Tra le tipologie di controlli, già in larga parte previsti e disciplinati nel regolamento di contabilità e in quello sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, il Nucleo di Valutazione evidenzia l'attivazione del controllo sulla regolarità amministrativa, successivo all'adozione dell'atto, ex articolo 6 del regolamento e secondo i criteri indicati nel successivo Piano di auditing, approvato dalla Giunta Comunale il 29/04/2013.

Il Piano, in sinergia con il Programma triennale per la trasparenza e integrato con il Piano della performance, si pone quale strumento di garanzia per la legittimità, la regolarità e la certezza dell'azione amministrativa, oltre che mezzo di assistenza e supporto per dirigenti e responsabili titolari p.o. nell'assunzione dei provvedimenti. Mediante una mappatura dei rischi connessi ai principali processi amministrativi esso individua i tipi di atti soggetti a controllo, i parametri di selezione del campione degli atti, il sistema di estrazione, la definizione della check-list per la verifica dei requisiti e il sistema dei report che sono generati ogni sei mesi.

Nel 2015 il Segretario Generale con il supporto dei Servizi Istituzionali ha consolidato il controllo successivo, effettuato a campione, sulla regolarità amministrativa delle determinazioni dirigenziali con impegno di spesa, adottate ed esecutive, estendendolo alle ordinanze dirigenziali e sindacali. A tal fine si è avvalso di un software progettato dall'ufficio Sistema Informativo Territoriale (SIT) in collaborazione con il Servizio Programmazione e Controllo. Nel corso dell'anno sono state controllate n. 72 determinazioni su n. 462 adottate e n. 33 ordinanze su n. 256.

Gli esiti di tali controlli, a cadenza mensile, sono trasmessi regolarmente al Sindaco, alla Giunta Comunale ed al Presidente del Consiglio, al Nucleo di Valutazione e alla Commissione Affari istituzionali Controllo e Garanzia e utilizzati anche ai fini della valutazione delle performance di dirigenti e dipendenti.

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,  
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



**3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto agli obblighi di pubblicazione**

Il Nucleo di Valutazione ha verificato nel sito istituzionale del Comune di Casalecchio di Reno la presenza della sezione denominata "Amministrazione trasparente" dove è pubblicato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il Comune di Casalecchio ha adottato per la prima volta il programma con deliberazione di Giunta Comunale n.ro 91 del 23 ottobre 2012, gli aggiornamenti annuali successivi sono stati elaborati in conformità alle linee guida disposte dalla CIVIT (ora ANAC) con la deliberazione n. 50/2013.

Il Nucleo, nella seduta del 27 febbraio 2016, ha attestato, ai sensi dell'art. 14, 4 comma lett. g) dlgs. N. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 50/2013 e n. 43/2016, l'assolvimento sul sito web dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi al momento dell'attestazione.

Nella medesima seduta ha preso visione del Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.ro 10 del 9 febbraio 2106.

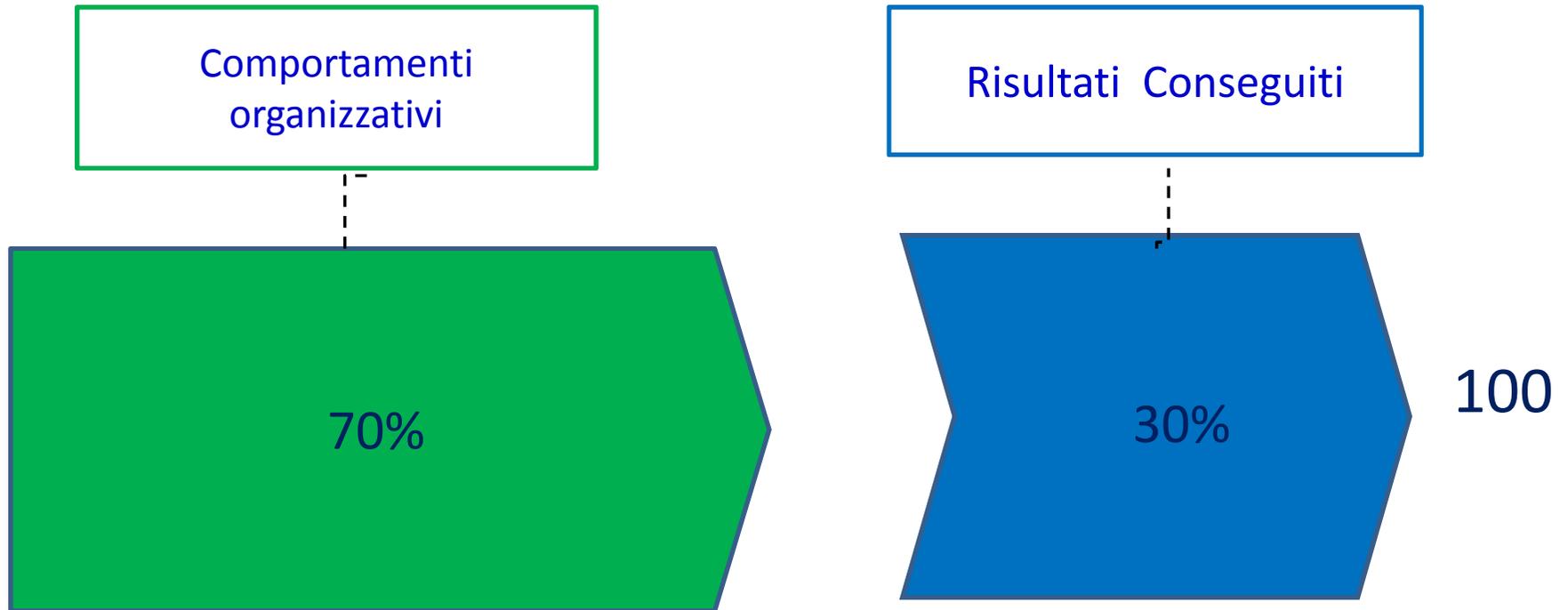
**Casalecchio di Reno 28 settembre 2016**

**Nucleo di Valutazione sovracomunale**

**Professor Luca Mazzara**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca Mazzara'. The signature is written in a cursive style and is positioned below the printed name.

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 organizzativi

Il sistema di valutazione prevede che all'inizio dell'anno siano indicati ai dipendenti 4 aree di miglioramento (comportamenti organizzativi), oggetto di osservazione e di successiva valutazione, individuate all'interno di tre ambiti (gestionale, relazionale, innovativo/cognitivo), secondo una diversificazione collegata al Servizio di appartenenza e/o delle mansioni da espletare.

Ambiti di valutazione (A)	Indicatore (B)	Peso % (C)	Fonte valutazione (D)
<b>Risultati conseguiti</b>	<b>Andamento Schede di budget</b>	<b>30%</b>	<b>Report/Dirigente</b>
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Descrittori comportamenti</b>	<b>70%</b>	<b>Dirigente</b>
<p><i>I dipendenti che riporteranno un punteggio complessivo superiore al valore fissato annualmente dal Nucleo di Valutazione (punti 83 per l'anno 2013, 2014 e 2015) saranno premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.</i></p>			

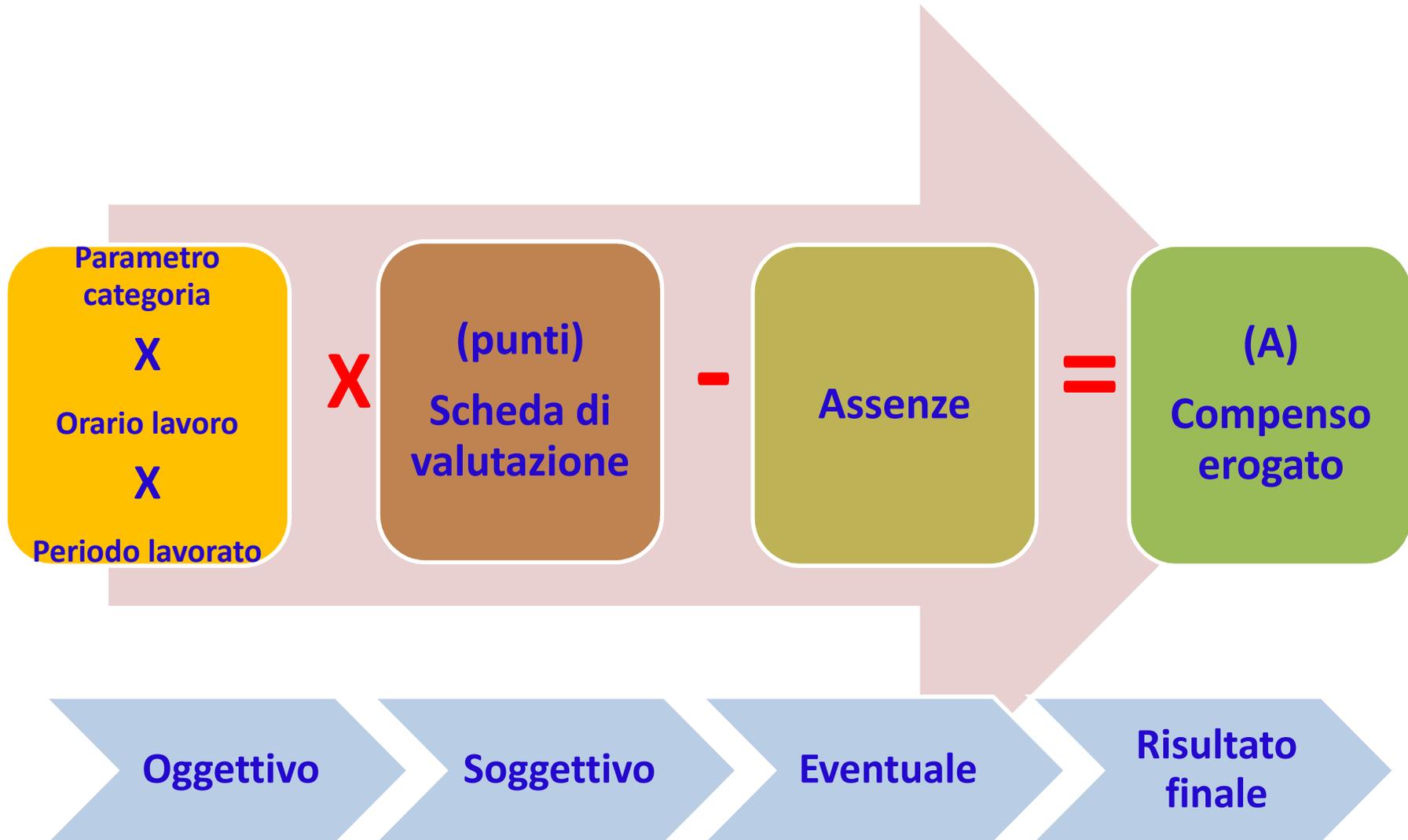
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Scheda di valutazione 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					
<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>						
<b>Ambito Gestionale</b>	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		
<b>Ambito Relazionale</b>	Insuff. 1	Suff. 2	Medio 3	Buono 4	Ottimo 5	Eccell. 6
<b>Ambito Cognitivo/Innovativo</b>	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		
<b>RISULTATI CONSEGUITI</b>						
Servizio			Raggiungimento			
Servizio programmazione e controllo			89 %			
			Risultato B	27 /30		
<b>TOTALE VALUTAZIONE (A+B)</b>						
73/100						
<b>OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI</b>						
Data di consegna	Il Dirigente _____					
Firma del valutato _____	Il Responsabile P.O. _____					

<b>Schede budget legate al servizio</b>					
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%
<b>Trend valutazione</b>					
2011	2012	2013	2014	2015	

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo I parte



## Costruzione del budget teorico

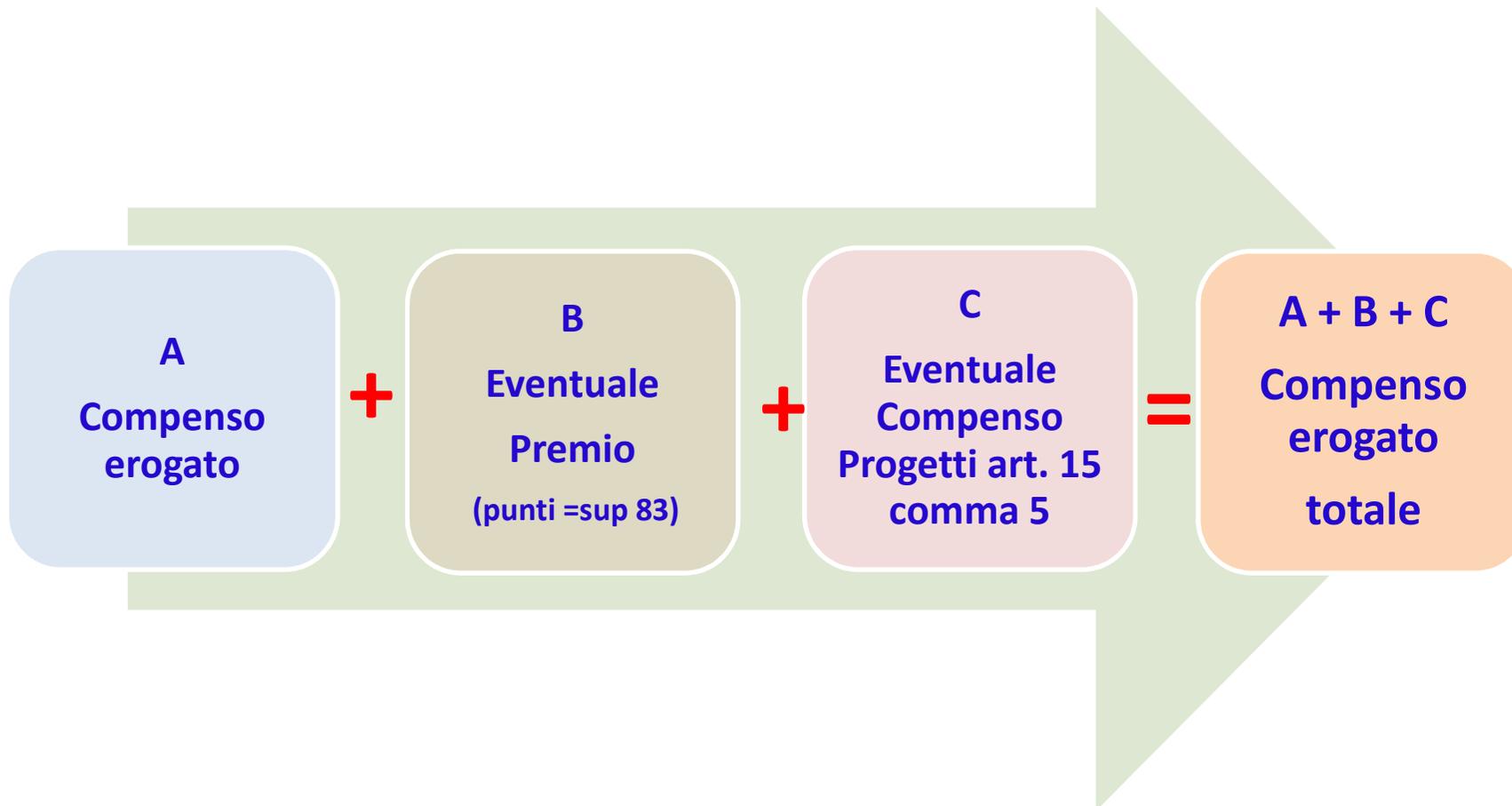
Parametro categoria  
X  
Orario lavoro  
X  
Periodo lavorato

Parametro categoria				
CAT. GIUR.	COEFF.	N.RO DIP	BUDGET TEORICO	
<b>A</b>	<b>142</b>	1	142	0,40%
<b>B</b>	<b>152</b>	44	6.688	18,47%
<b>B3</b>	<b>166</b>	17	2.822	7,79%
<b>C</b>	<b>176</b>	126	22.176	61,26%
<b>D</b>	<b>196</b>	31	3.076	8,50%
<b>D3</b>	<b>216</b>	6	1.296	3,58%
			<b>36.200</b>	<b>100%</b>

Orario lav.	COEFF.
<b>36h</b>	<b>1</b>
<b>30h</b>	<b>0,83</b>
<b>24h</b>	<b>0,66</b>
<b>18h</b>	<b>0,50</b>

Periodo lavorato	
E' calcolato sui giorni effettivamente lavorati.	
Su 5gg	220/220
Su 6 gg	268/268

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte

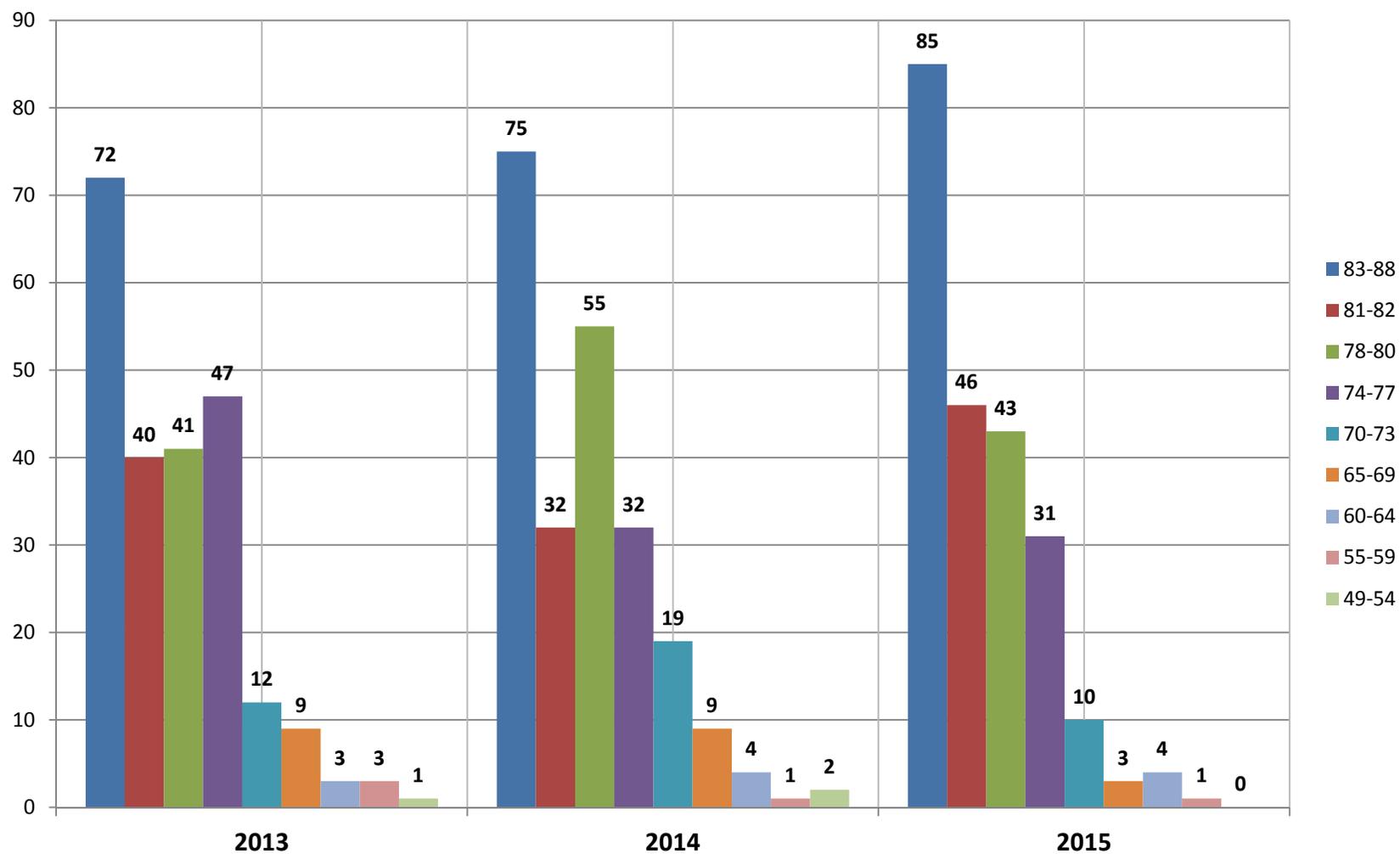


PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

<b>Valutazione Performance dal 2011 al 2015</b>					
<b>Fascia punti</b>	<b>Dipendenti (* fascia premio)</b>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>83 - 88</b>	<b>12 (*)</b>	<b>43 (*)</b>	<b>72 (*)</b>	<b>75 (*)</b>	<b>86 (*)</b>
<b>81 - 82</b>	<b>23 (*)</b>	<b>43 (*)</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>46</b>
<b>78 - 80</b>	<b>32 (*)</b>	<b>47</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>43</b>
<b>74 - 77</b>	<b>68</b>	<b>61</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>31</b>
<b>70 - 73</b>	<b>70</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>10</b>
<b>65 - 69</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
<b>60 - 64</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>55 - 59</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>49 - 54</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>	<b>239</b>	<b>234</b>	<b>228</b>	<b>229</b>	<b>224</b>

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

# Punteggi assegnati dal 2013 al 2015



## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Premio

I dipendenti che hanno riportato un **punteggio complessivo superiore al valore 83** come fissato annualmente dal Nucleo di Valutazione sono premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.

I punteggi definiti dal Nucleo di Valutazione sono:

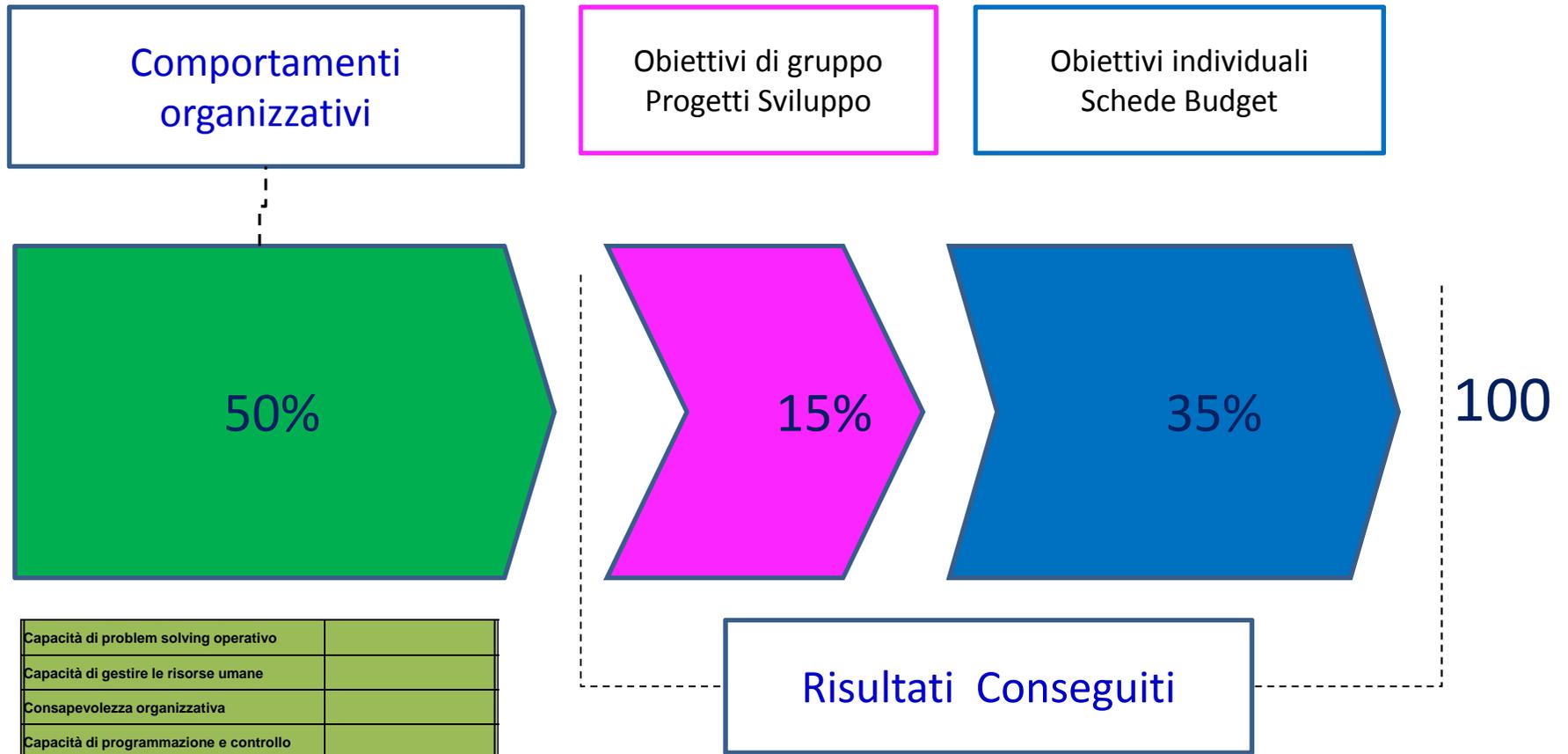
- per il 2011 punti 78
- per il 2012 punti 81
- per il 2013, 2014 e 2015 punti 83

Area	PREMIATI 2014			PREMIATI 2015			Anno 2015
	DIPENDENTI			DIPENDENTI			Media Punti
	PUNTI 83	TOTALE DIP	%	PUNTI 83	TOTALE DIP	%	
Area Risorse / Servizi educativi	42	123	34,15%	35	97	36,08%	81,46
Area Territorio	9	28	32,14%	13	29	44,88%	78,70
Area Comunicazione	13	42	30,95%	25	64	39,06%	79,22
Segretario Generale	11	36	30,56%	13	34	38,24%	82,35
<b>ENTE</b>	<b>75</b>	<b>229</b>	<b>32,75%</b>	<b>86</b>	<b>224</b>	<b>38,30%</b>	<b>80,60</b>

## Percorso di valutazione



## Ambiti di valutazione %



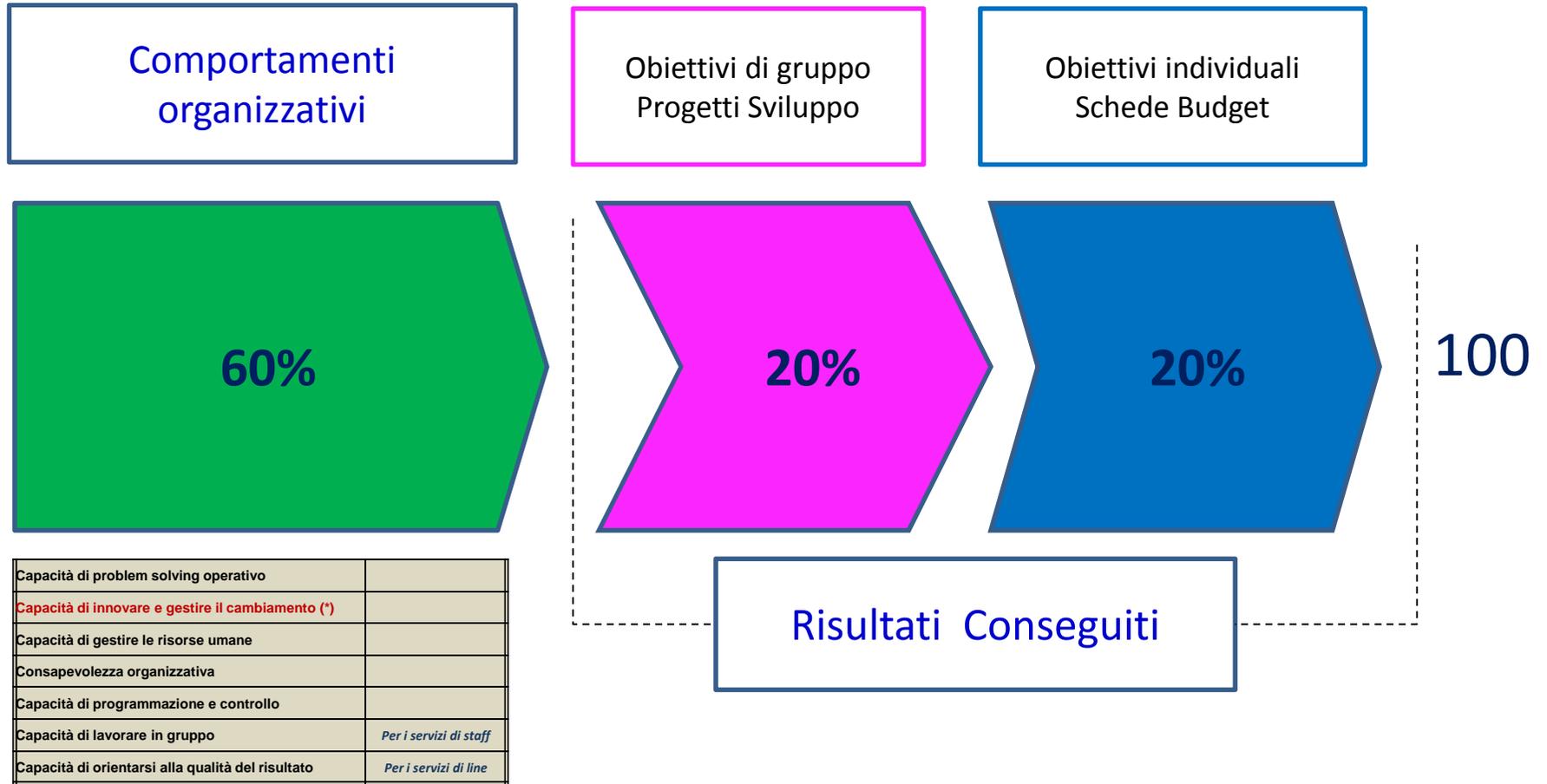
(\*) Rispetto allo scorso nel 2015 per la misurazione dei risultati si fa riferimento al report schede di budget 2015 e al report strategico 2015/2017 collegato al DUP

## Indicatori e pesi percentuali dal 2016\*

Ambiti di valutazione (A)	Indicatore (B)	PUNTI	PESO	Fonte valutazione (D)
<b>Performance di Area</b> Obiettivi collegati al PEG “Parte I” Progetti di sviluppo	Andamento Progetti di sviluppo assegnati (**)	20	40%	Report Operativo
<b>Performance di Servizio</b> Obiettivi collegati al PEG: “Parte II” Schede budget	Andamento Schede budget	20		Report Schede budget
Comportamenti organizzativi	Descrittori comportamenti	60	60%	Valutazione del Dirigente
<b>(**) Si applica un coefficiente proporzionato al numero dei progetti di sviluppo collegati</b>				

(\*) La tabella riporta i nuovi indicatori e pesi percentuali inseriti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di GC n.ro 16 del 23/02/2016

## Ambiti di valutazione dal 2016 \*



(\*) La tabella riporta i nuovi ambiti di valutazione inseriti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di GC n.ro 16 del 23/02/2016

## Comportamenti organizzativi dal 2016 \*

Capacità di problem solving operativo	
<b>Capacità di innovare e gestire il cambiamento (*)</b>	
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>

*(\*) La tabella riporta i nuovi comportamenti organizzativi inseriti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di GC n.ro 16 del 23/02/2016*

**PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Scheda di valutazione**

**COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2011**  
**RESPONSABILE PO STAFF**

Area: DIREZIONE GENERALE Servizio: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Dirigente/Valutatore: XXXXXXXXXXXXXXX

Cognome e nome: XXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Categoria: DS Profilo professionale: Funzionario amministrativo contabile

Comportamento	Punteggio
Capacità di problem solving operativo	4,5
Capacità di gestire le risorse umane	5,5
Consapevolezza organizzativa	5,0
Capacità di programmazione e controllo	4,0
Capacità di lavorare in gruppo	4,5

**Comportamenti organizzativi: 39,20 /50**

Categoria	Punteggio	Possibile
Progetti di sviluppo (30%)	13	15
Schede di budget (70%)	31	35

**Risultati conseguiti: 44,00 /50**

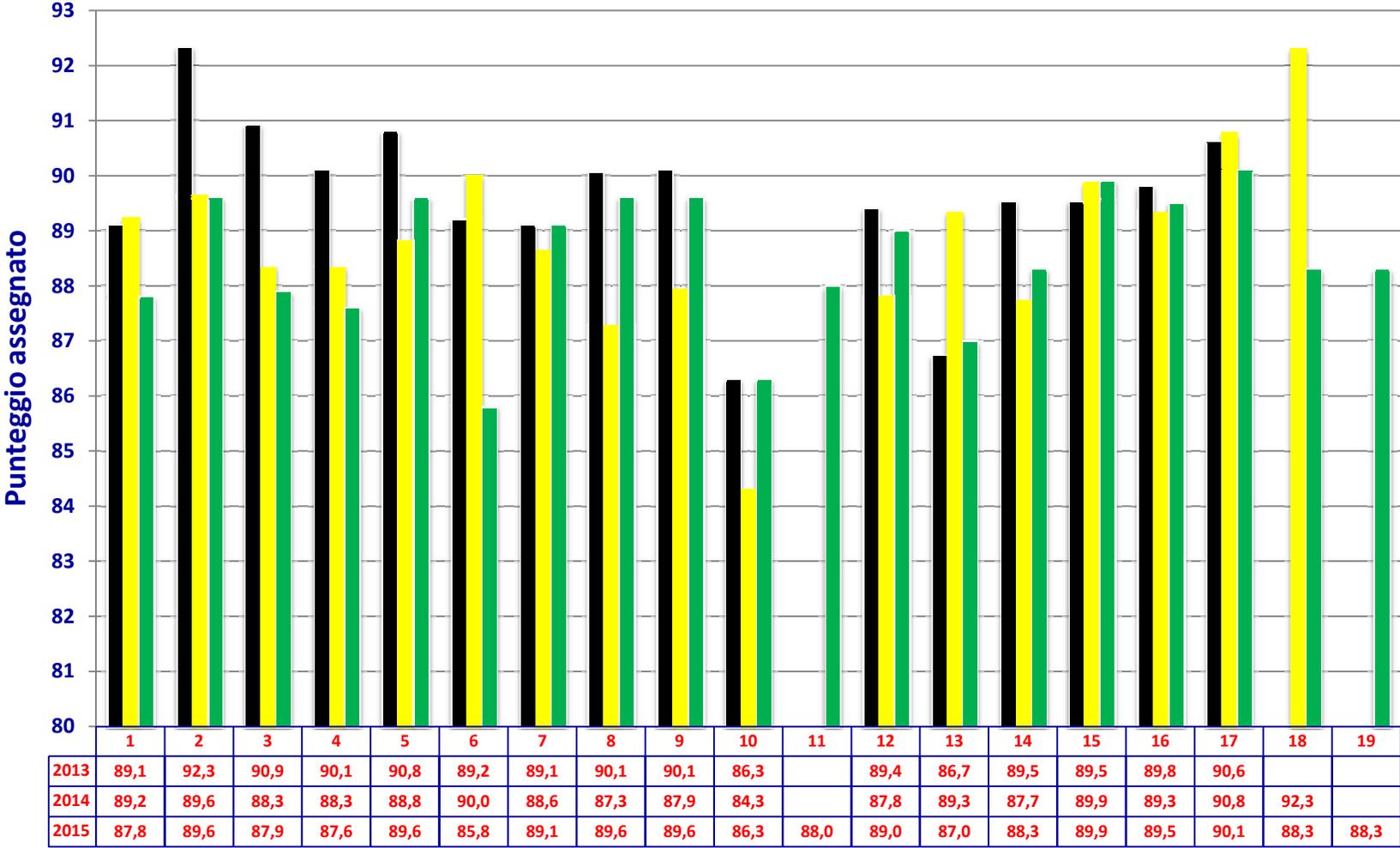
**Totale punteggio conseguito: 83,20 /100**

Data di consegna: \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_ Il Dirigente: \_\_\_\_\_

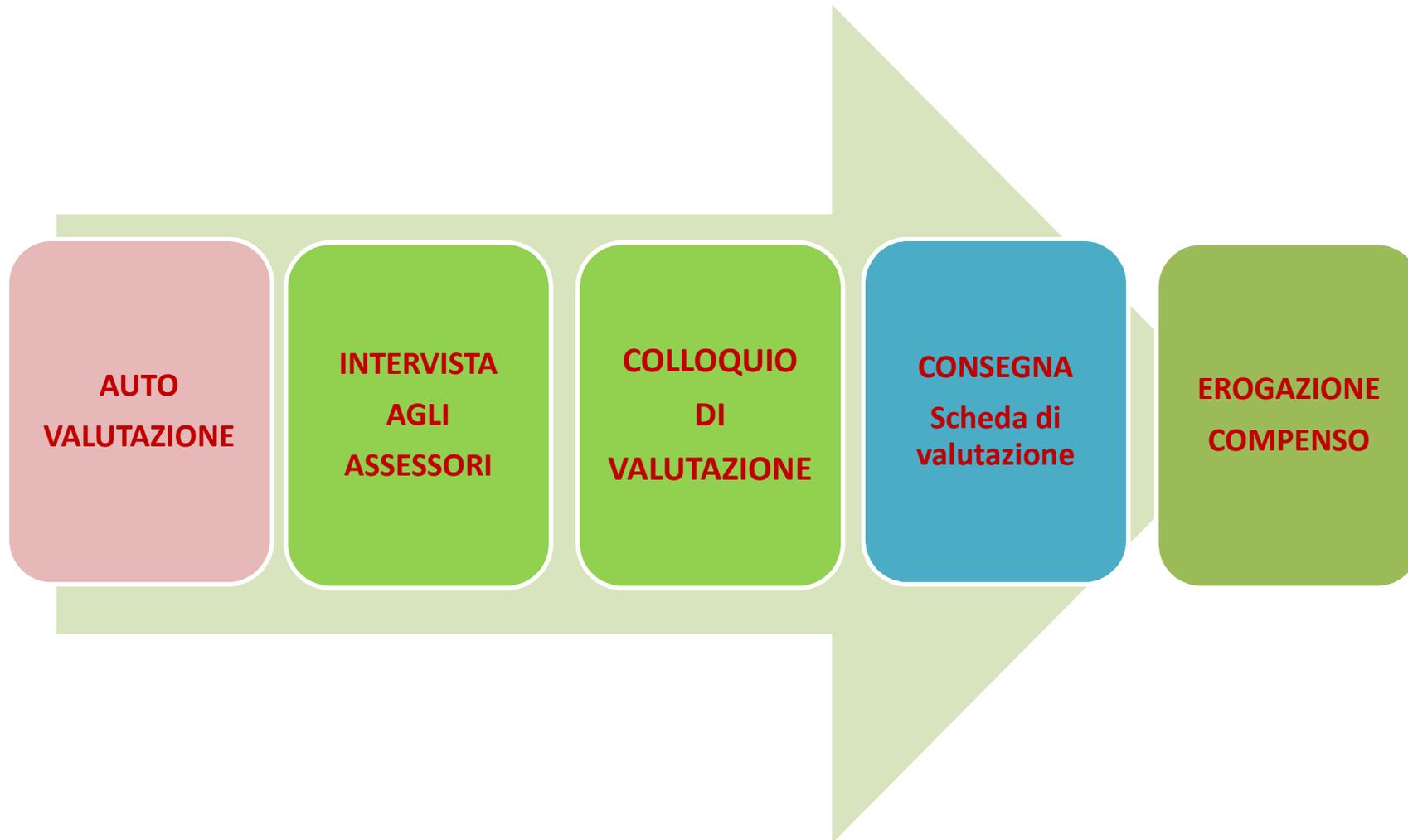
**PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Valutazione performance - 2013 - 2014 2015**



- █ 2015
- █ 2014
- █ 2013

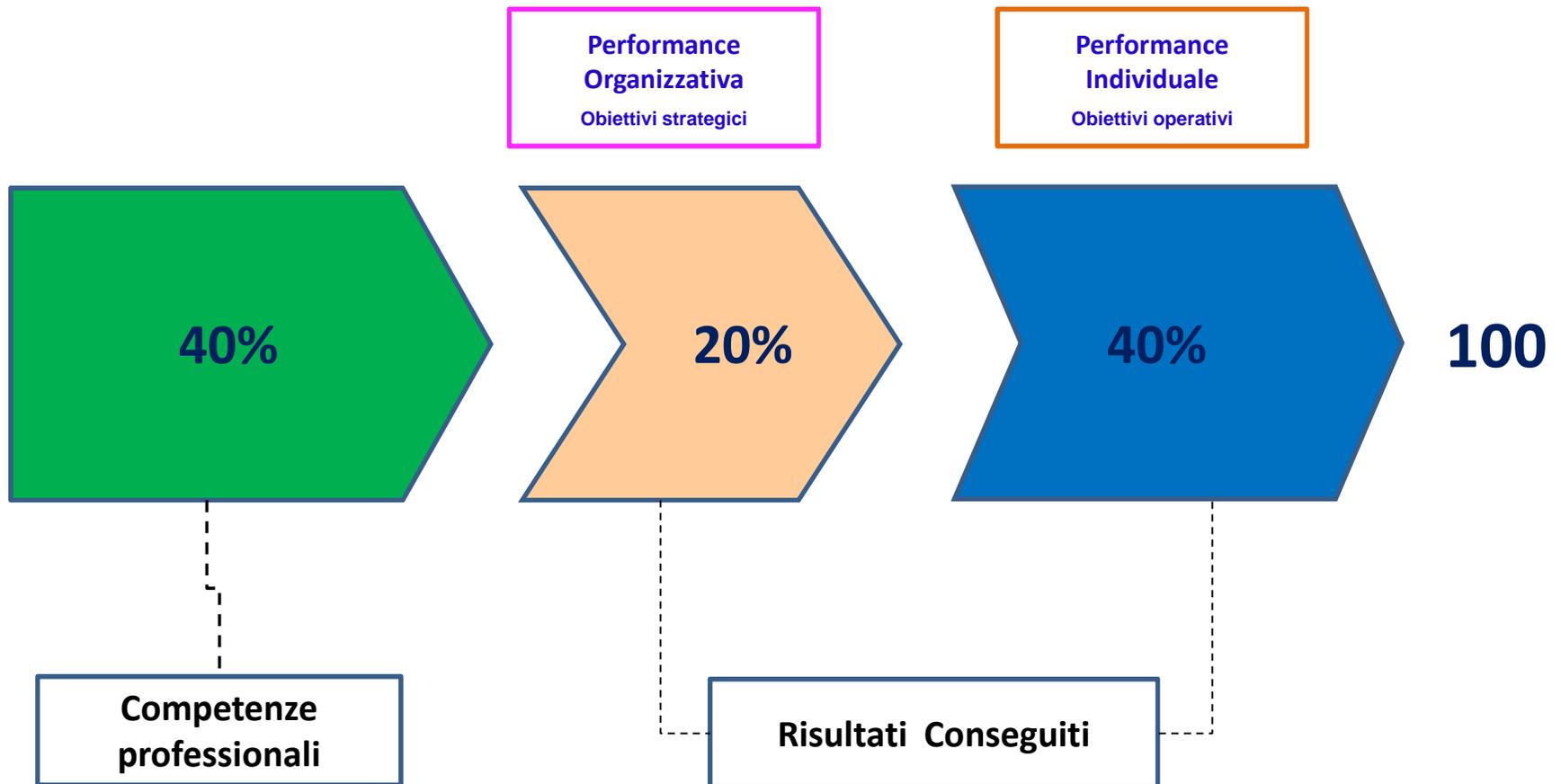
## Percorso di valutazione



## Indicatori e pesi percentuali

Ambiti di valutazione	Indicatore	Punti	Peso	Collegamento a Programmazione
<b>Performance organizzativa</b> <b>Documento Unico di Programmazione:</b> Sezione strategica	Andamento Obiettivi strategici dell'Ente	20	60%	Report Strategico DUP
<b>Performance individuale</b> <b>Piano Esecutivo di Gestione:</b> Progetti di sviluppo (**)	Andamento Progetti di sviluppo (**)	40		Report Operativo PEG
<b>Competenze professionali</b>	Descrittori competenze	40	40%	Segretario Generale/ OIV

## Ambiti di valutazione%



## Competenze manageriali

*Innovatività*

*Capacità gestionali*

*Capacità relazionali*

*Armonizzazione*

*Networking*

*Flessibilità organizzativa*

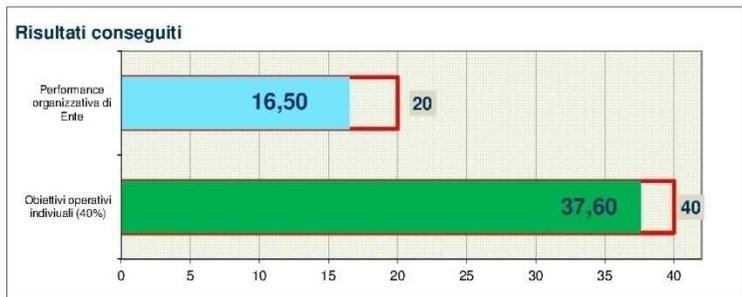
# Scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Dirigente: **MARIO ROSSI** Anno: **2015**  
 Area: xxxxxx xxxxxx



**a) Competenze professionali: 36,67 /40**



**b) Risultati conseguiti: 54,10 /60**

**Totale Conseguito (a + b) 90,77 /100**

Sindaco: \_\_\_\_\_ Dirigente: \_\_\_\_\_

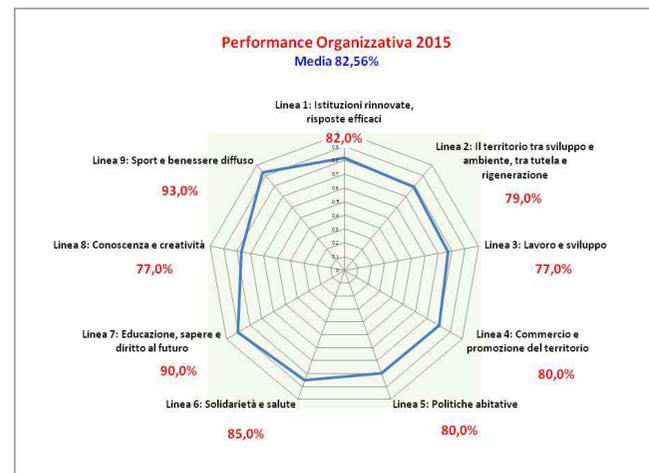
## ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

I **Risultati conseguiti** sono stati misurati attraverso gli indicatori di performance negli ambiti organizzativi di diretta responsabilità e rispetto ai risultati conseguiti negli obiettivi/progetti assegnati, secondo le matrici individuate e rispetto al contributo assicurato alla performance generale dell'Ente.

a) ai risultati della performance organizzativa è assegnato un peso del 20%

Il dato del raggiungimento della Performance organizzativa 2015 corrisponde al **82,5%**, calcolata sulla base delle risultanze del Report strategico/operativo 2015, che rappresenta lo stato di avanzamento dei Progetti di Sviluppo 2015/17. Esso è stato sottoposto all'esame del Nucleo di Valutazione sovracomunale nella seduta del 28 giugno 2016 ed illustrato alla Giunta Comunale nella seduta del 19/7/2016.

Il Report suddetto è inserito nella Relazione sulla Performance 2015.

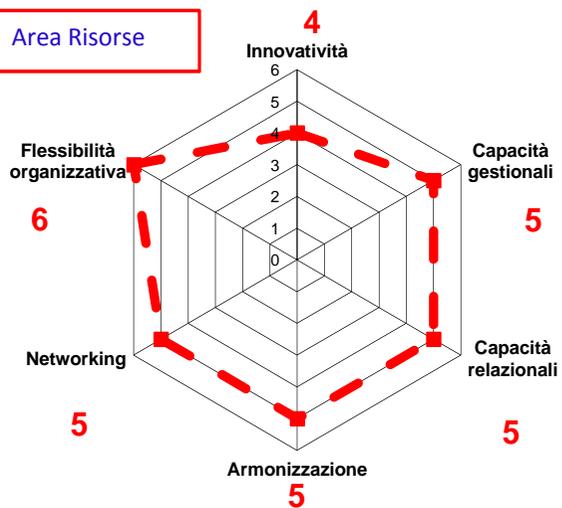


b) ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo assegnati al Dirigente, è assegnato un peso del 40%

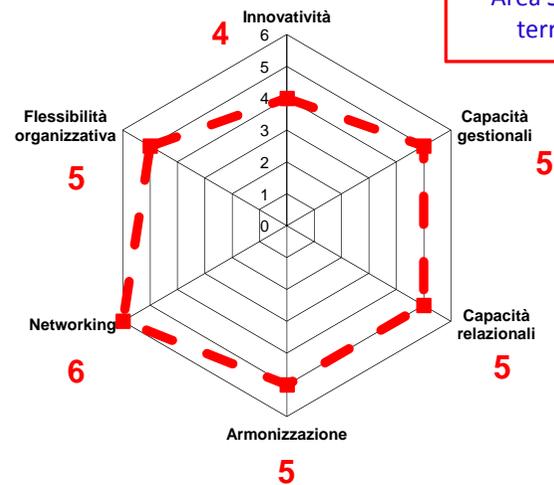
Il dato è stato elaborato dalla media matematica del raggiungimento di ciascun progetto di sviluppo 2015/2017.

# Valutazione competenze professionali

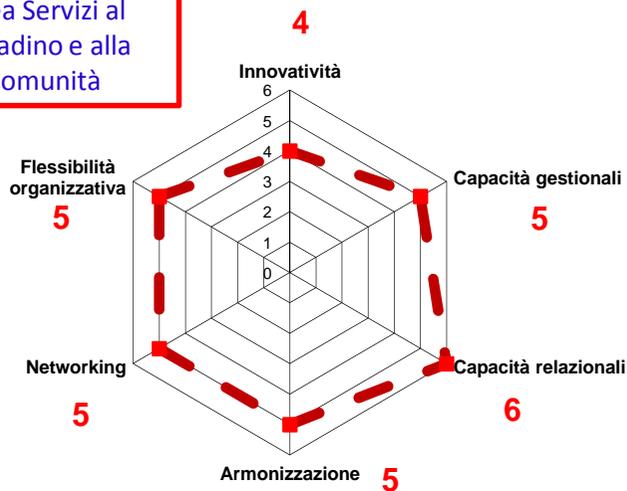
Area Risorse



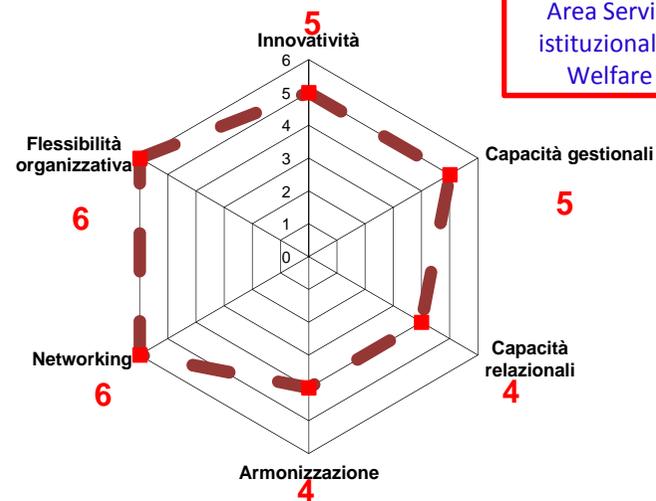
Area Servizi al territorio



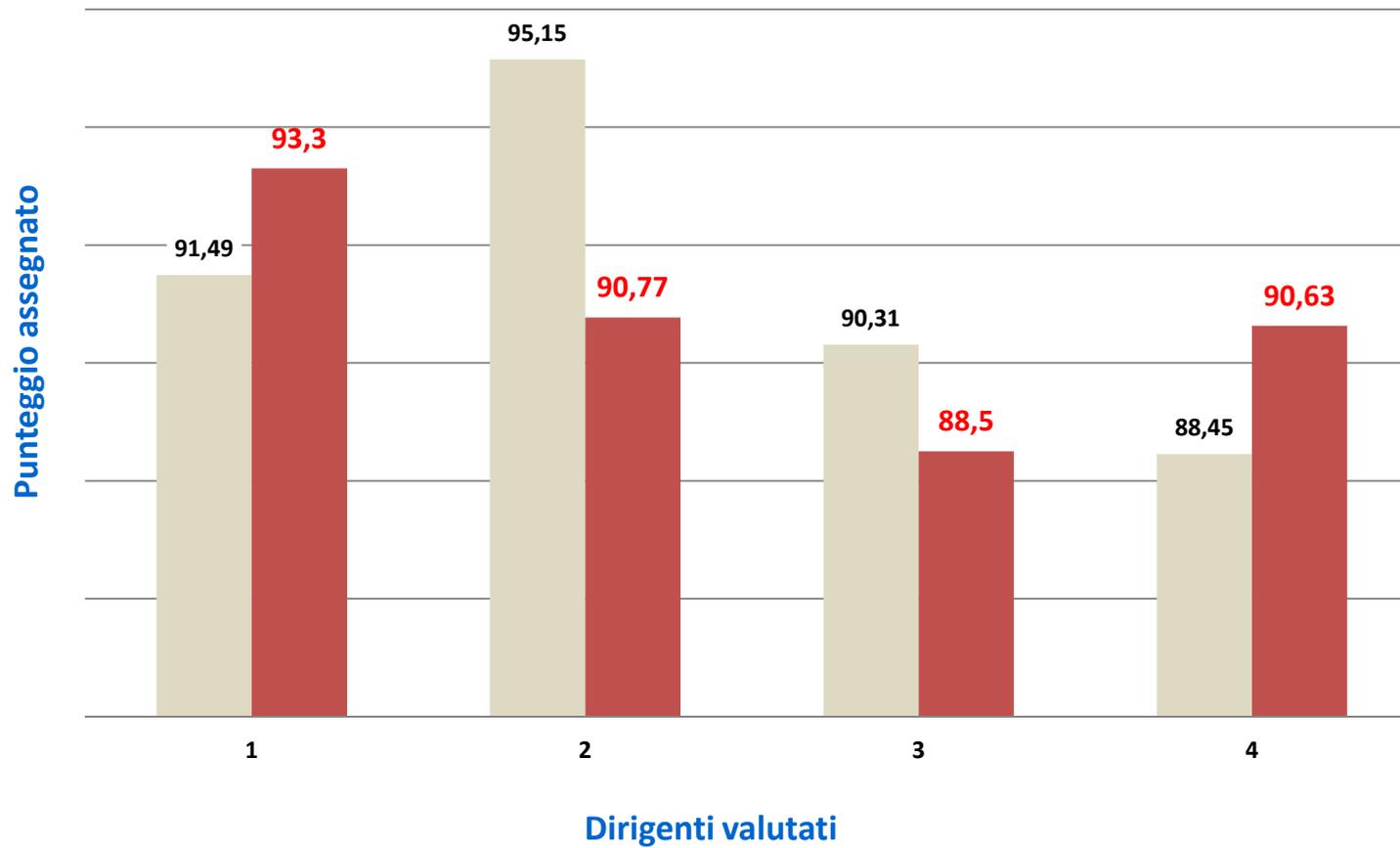
Area Servizi al Cittadino e alla Comunità



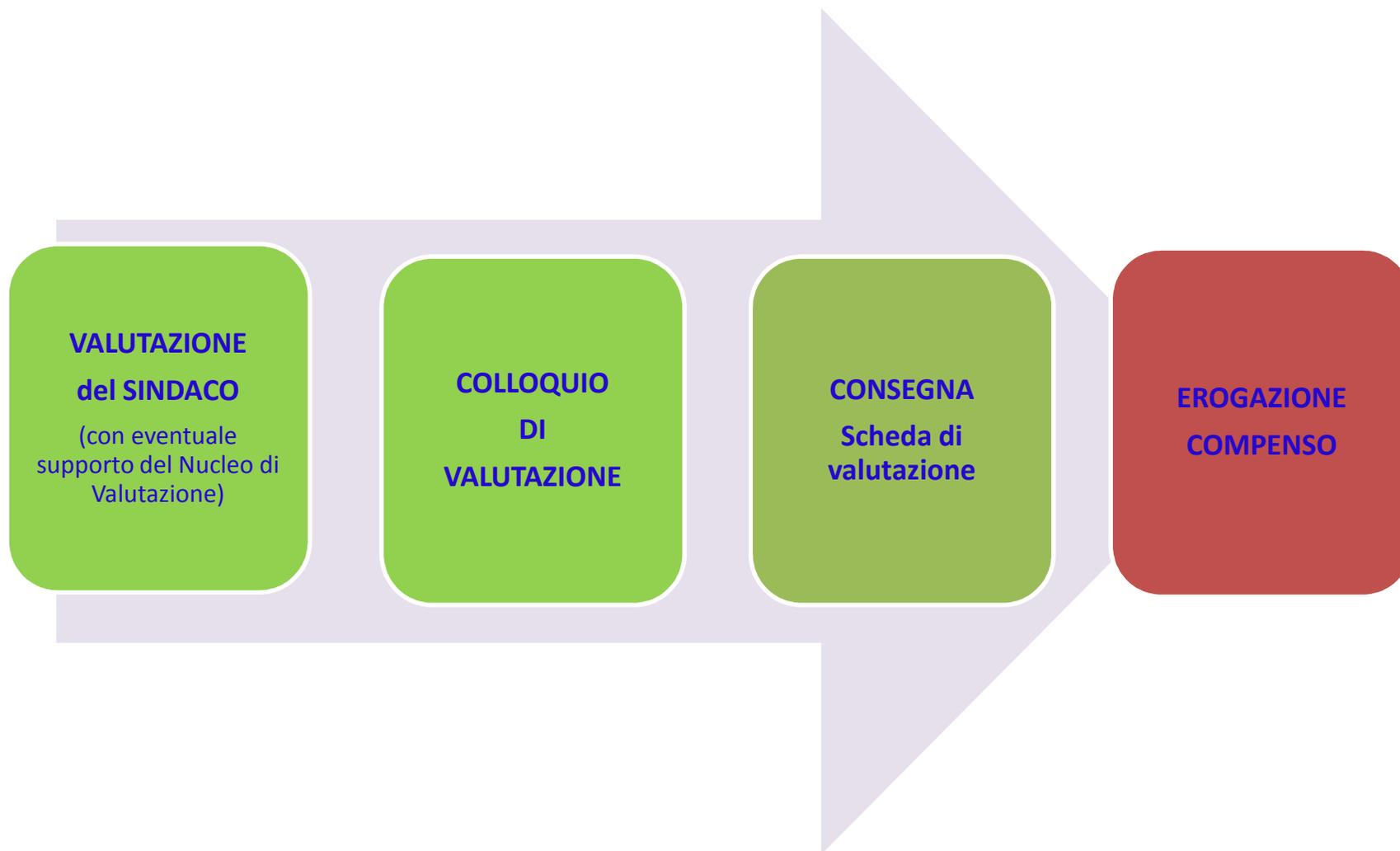
Area Servizi istituzionali e Welfare



## Valutazione Performance Dirigenti 2014 / 2015



## Il percorso di valutazione



**SEGRETARIO GENERALE: INDICATORI E PESI PERCENTUALI**

Ambiti di valutazione	Indicatore	Punti	Peso	Collegamento a Programmazione
<b>Risultato:</b> <b>Performance organizzativa</b> <b>Documento Unico di Programmazione</b> <i>“Sezione strategica”</i>	Andamento <b>Obiettivi strategici dell’Ente</b>	10	30%	<b>Report Strategico</b> <b>DUP</b>
<b>Risultato:</b> <b>Performance individuale</b> <b>Piano Esecutivo di Gestione</b> <i>“Progetti di sviluppo”</i>	Andamento <b>Progetti di sviluppo di competenza</b>	20		<b>Report Operativo</b> <b>PEG</b>
<b>Competenze professionali</b>	<b>Descrittori competenze</b>	70	70%	<b>Valutazione Sindaco</b> <b>Organismo di Valutazione</b>

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – SEGRETARIO GENERALE

# Scheda di valutazione

Comune di Casalecchio di Reno

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE	Anno 2015
<b>1 - Competenze professionali</b> (articolate secondo la Macroorganizzazione)	Max punti
Funzione generale di impulso e controllo sulla correttezza e qualità dell'attività amministrativa:	<b>25</b>
Funzioni di sovrintendenza e coordinamento nei confronti dei dirigenti, dei titolari di p.o. e degli organismi di gestione:	<b>20</b>
Funzioni di coordinamento e impulso dell'attività di programmazione e verifica dell'andamento degli obiettivi di mandato:	<b>25</b>
<b>A - COMPETENZE PROFESSIONALI (Punti): 65 / 70</b>	
<b>2 - Risultati conseguiti</b>	
Obiettivi strategici (10%)	8,25 / 10
Obiettivi operativi (20%)	18,60 / 20
<b>B - RISULTATI CONSEGUITI (Punti): 26,85 / 30</b>	
<b>Totale Conseguito (A + B) 81,85</b>	

Il Sindaco Rossi Mario \_\_\_\_\_

Data di consegna \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale Verdi Verdina \_\_\_\_\_

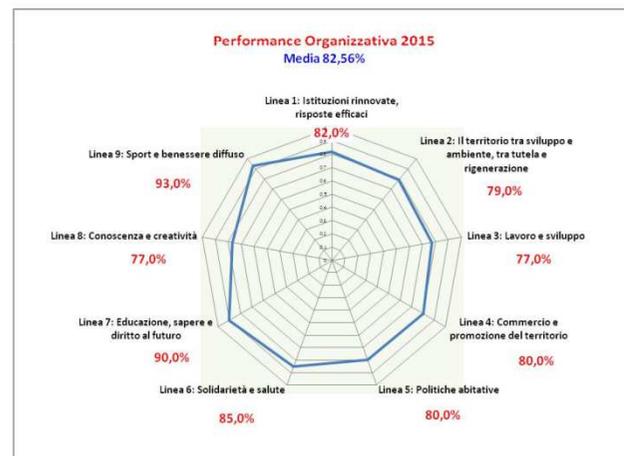
### ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

I risultati conseguiti, rilevati attraverso il sistema dei report in uso nell'Ente, è assegnato un peso pari al 30% in analogia a quanto previsto per i dirigenti, suddiviso in questo modo:

a) ai risultati della performance organizzativa è assegnato un peso del 10%

Il dato del raggiungimento della Performance organizzativa 2015 corrisponde al **82,5%**, calcolata sulla base delle risultanze del Report strategico/operativo 2015, che rappresenta lo stato di avanzamento dei Progetti di Sviluppo 2015/17. Esso è stato sottoposto all'esame dell'Organismo di Valutazione sovracomunale nella seduta del 28 giugno 2016 ed illustrato alla Giunta Comunale nella seduta del 19/7/2016.

Il Report suddetto è inserito nella Relazione sulla Performance 2015.



b) ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo assegnati al Segretario, è assegnato un peso del 20%

Il dato è stato elaborato dalla media matematica dei raggiungimenti di ciascun progetto di sviluppo 2015/2017 assegnato.

## Dati finanziari in forma aggregata

<b>DIRIGENTI</b> <i>(incluso incarichi a tempo determinato)</i>					
	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	30.768,00	25.630,51	83,30%	4	6.407,63
2012	30.768,00	25.998,00	84,50%	4	6.499,50
2013	30.768,00	28.078,00	91,00%	4	7.019,50
2014	30.768,00	28.107,00	91,35%	4	7.026,75
2015	23.874,92	20.344,75	85,21%	4 (*)	5.084,19
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b> <i>(incluso incarichi art. 110)</i>					
	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	46.129,96	39.572,84	85,79%	17	2.327,81
2012	47.441,00	40.666,70	85,72%	17	2.392,16
2013	45.300,00	34.959,45	77,17%	16	2.184,97
2014	44.487,50	36.603,45	82,28%	16	2.287,72
2015	40.027,40	32.779,04	81,89%	18 (*)	1.821,06
<i>(*) Il numero comprende n.1 dirigente e n.5 PO cessati nel corso del 2015</i>					
<b>DIPENDENTI RUOLO</b> <i>(escluso personale a tempo determinato*)</i>					
	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	226.221,00	226.221,00	100,00%	239	946,53
2012	226.221,00	226.221,00	100,00%	239	946,53
2013	222.057,00	221.907,00	99,93%	227	977,56
2014	200.654,77	199.824,00	99,59%	229	872,59
2015	202.201,00	201.942,00	99,87%	224	901,53