



Comune di Casalecchio di Reno

Via dei Mille, 9
40033 Casalecchio di Reno (BO)

Nucleo di Valutazione Sovracomunale



VERBALE N.RO 1 – SEDUTA DEL 27 MARZO 2017

Nella giornata odierna si è riunito alle ore 14,30 presso la Sala Giunta del Comune di Casalecchio di Reno, il Nucleo di Valutazione sovracomunale (previsto nella forma monocratica), nella persona del Prof. Luca Mazzara, alla presenza del Segretario Generale, del Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino e alla Comunità e del Responsabile del Servizio Programmazione e Controllo.

Si procede all'esame seguendo l'ordine del giorno

1) Attestazione al 31 marzo 2017 del rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, come da delibera ANAC n. 236/2017

Il Nucleo avvia l'esame delle attività svolte sotto l'impulso del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della trasparenza nonché della documentazione prodotta dall'Ente per la verifica della funzionalità della sezione Amministrazione trasparente pubblicata sul sito istituzionale. Non eccependo alcun rilievo, rinvia al 31 marzo la compilazione dei documenti relativi all'Attestazione da pubblicare nel sito web entro aprile prossimo.

2) Piano esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2017/2019.

Il Nucleo di Valutazione prof. Mazzara prende atto dell'avvenuta approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2017/2019 con deliberazione di n.ro 31 del 22 marzo scorso, la cui struttura era già stata preventivamente validata in data 17 marzo 2017 e che ora viene confermata.

3) Applicazione del sistema di valutazione della performance dei dipendenti per l'anno 2016: tempi, regole e metodi. Validazione da parte del Nucleo.

Il Nucleo riprende in esame il Sistema di valutazione della performance, in particolare per la parte che riguarda i dipendenti. Le ultime modifiche del Sistema, risalenti a febbraio 2016 e frutto del lavoro svolto dal precedente OIV, hanno meglio dettagliato i comportamenti organizzativi articolandoli in: "Fattore di valutazione", "Descrizione del comportamento" e "Indicatori guida per l'osservazione del comportamento organizzativo da valutare". Si è lasciato invece inalterato l'impianto di base che prevede il 30% del risultato collegato al raggiungimento dei risultati budget conseguiti, mentre il 70% alla valutazione dei comportamenti organizzativi assegnati.

Il Nucleo richiamandosi alle osservazioni espresse già nella seduta del 11 luglio 2016, in cui per far fronte al progressivo livellamento verso l'alto dei punteggi assegnati ai dipendenti proponeva, a partire dal 2016, l'applicazione di una nuova scala di valutazione impostata su un valore compreso da 1 a 10 e secondo una griglia di cinque indicatori (Allegato 1).

Il Segretario Generale illustra le simulazioni effettuate dal Servizio Programmazione e controllo già condivise con i dirigenti e i Responsabili di Servizio titolari di posizioni organizzative nei mesi di febbraio e marzo scorso. Il prof. Mazzara suggerisce inoltre l'individuazione di un punteggio medio per Area/Ente non superiore a 75 (a fronte di una media di 81 punti nel 2015), che consentirà una distribuzione differenziata delle valutazioni in linea con i principi normativi attualmente in vigore ed una omogeneizzazione di valutazioni tra le diverse Aree.

Infine, per evidenziare meglio in sede di valutazione delle prestazioni comportamentali dei dipendenti gli ambiti di eccellenza e quelli di miglioramento, i valutatori dovranno tenere conto delle seguenti regole metodologiche:

- prevedere l'impiego di un solo punteggio di eccellenza (punti 9 per questo anno);
- prevedere l'utilizzo di non più di due punteggi uguali;

Il Nucleo ritiene che le indicazioni siano coerenti con quanto osservato e condiviso con l'Amministrazione nelle sedute precedenti e, come già disposto, applicabili a partire dal 2016. Conferma inoltre la validità degli attuali parametri di calcolo per l'attribuzione dell'incentivo monetario (Allegato 2), mentre la soglia di eccellenza verrà individuata dopo aver preso visione delle valutazioni espresse dai dirigenti secondo le nuove regole. Fin d'ora comunque suggerisce di non prevedere l'inclusione nella parte suddetta di oltre il 30% dei dipendenti dell'Ente

4) Esito del processo di assegnazione delle Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016. Informazione ed illustrazione.

Il Segretario illustra l'intero processo di assegnazione delle progressioni orizzontali per l'anno 2016 che non ha rappresentato particolari criticità al secondo anno di attuazione. La graduatoria degli assegnatari è stata pubblicata l'8 marzo 2017 nella intranet dell'Ente.

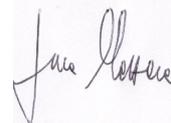
Il Nucleo prende atto dell'intero processo e ritiene che siano stati rispettati i criteri di selettività e la coerenza con il sistema di valutazione.

La seduta si chiude alle ore 17,30.

Cordialmente

Il Segretario Generale
d.ssa Raffaella Galliani
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'articolo 21 D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Il componente del nucleo di valutazione monocratico



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016

Nuova scala di valutazione

La novità riguarda la scala di valutazione dei comportamenti che **era impostata su valori da 1 a 6 e che sarà impostata su un valore compreso da 1 a 10**. Rimane invariato il sistema di conversione del valore conseguito che rappresenterà il punteggio espresso in /70 esimi; il totale del punteggio conseguito da ciascun dipendente, sommato a quello dei risultati, è espresso in centesimi come in precedenza.

GRADUAZIONE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

GRIGLIA A DISPOSIZIONE DEL VALUTATORE (allegato della scheda del dipendente)

PUNTI 1 - 2

I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono insufficienti** rispetto alle attese

PUNTI 3 - 4

I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono modesti** rispetto alle attese

PUNTI 5 - 6

I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono adeguati** rispetto alle attese

PUNTI 7 - 8

I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono superiori** rispetto alle attese

PUNTI 9 - 10

I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono eccellenti** rispetto alle attese

La scheda di valutazione mantiene la stessa forma di quella precedente

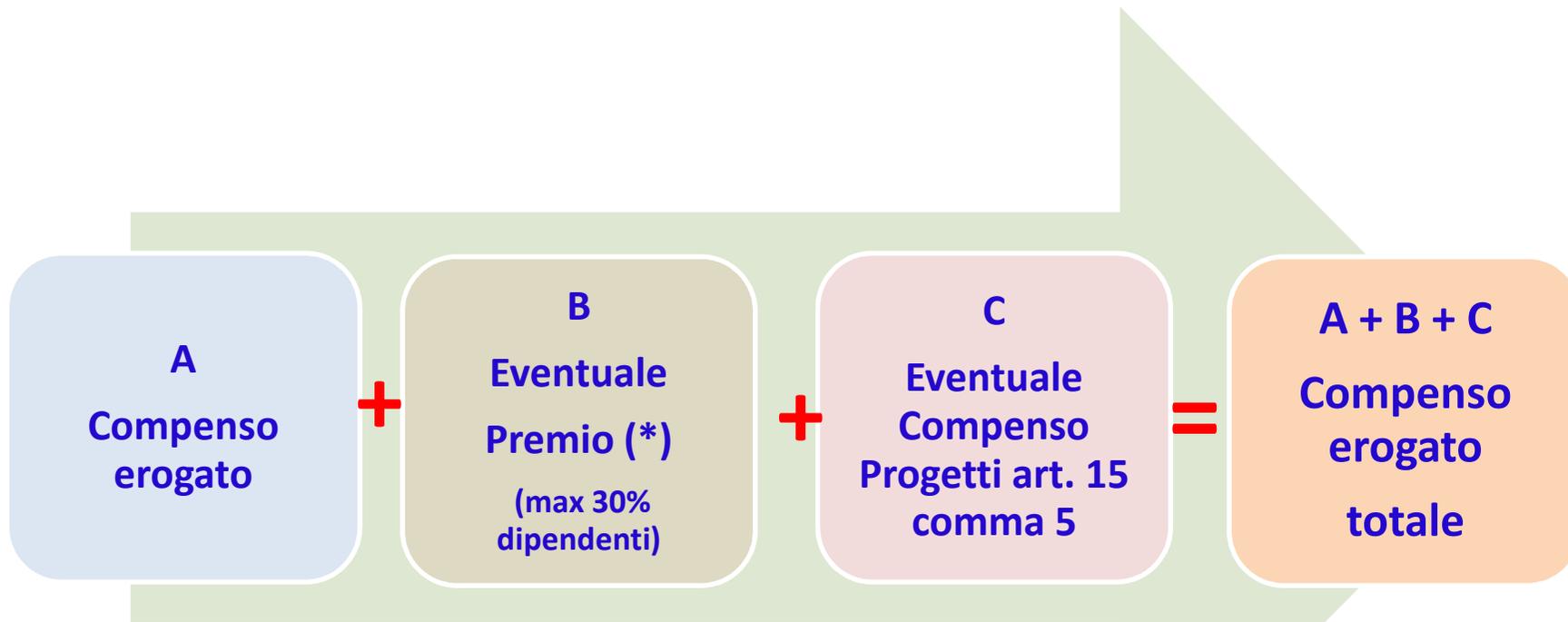
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo I parte



PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte



(*)Quota economica derivante dalla decurtazione delle assenze

Costruzione del budget teorico – anno 2016

Parametro categoria

X

Orario lavoro

X

Periodo lavorato

Parametro categoria				
CAT. GIUR.	COEFF.	N.RO DIP	BUDGET TEORICO	
A	142	1	142	0,40%
B	152	40	6.080	17,22%
B3	166	17	2.822	8,00%
C	176	112	19.712	55,83%
D	196	29	5.684	16,10%
D3	216	4	864	2,45%
			35.304	100%

Orario lav.	COEFF.
36h	1
30h	0,83
24h	0,66
18h	0,50

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