



## ***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 2016**



**26 luglio 2017**

## ***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. 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 strategico, 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, successivamente è stato oggetto di modifiche (delibera di Giunta n. 57 del 12/6/2012 e n. 100 del 10/12/2013), fino all'ultimo aggiornamento, approvato con deliberazione n. 16 del 23/02/2016.

In sede di avvio del processo di valutazione per l'anno 2016 il Nucleo ha proposto di integrare l'applicazione del sistema vigente con alcuni interventi, tra cui una nuova scala di valutazione impostata su valori da 1 a 10, fatti propri dall'Amministrazione con atto di Giunta n. 39 del 11/04/2017.

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 strategico, che si allega alla presente, contenente i risultati conseguiti con la valutazione relativa all'anno 2016 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 29,5% dei dipendenti di categoria A-B-C-D con punteggio superiore a 80, così come era stato indicato dal Nucleo di Valutazione nell'ambito della quarta applicazione del sistema di incentivazione..

Nella valutazione degli incaricati di posizione organizzativa si evidenzia una maggiore diversificazione , anche se non particolarmente accentuata (range superiore a 6 punti), rispetto agli anni precedenti. L'abbassamento della valutazione media (pari a 9 punti rispetto al 2015) è la conseguenza dell'applicazione dei nuovi criteri di attribuzione del punteggio su una scala da 1 a 10 e non di una riduzione della performance espressa che anzi, in ragione delle evoluzioni organizzative e delle maggiori attribuzioni, ha visto accrescere il ruolo, le competenze e le responsabilità di alcuni servizi.

Per quanto riguarda la performance dei dirigenti, anch'essi investiti da novembre 2015 di maggiori attribuzioni e competenze derivanti dalle dimissioni di un dirigente non sostituito , si mantiene ai livelli degli anni precedenti.

Anche quest'anno per la valutazione di questi ultimi si è applicato il principio della valorizzazione del merito e delle professionalità, con l'assegnazione di punteggi differenziati coerenti con le specifiche competenze manageriali richieste collegate al ruolo esercitato come previsto dal sistema di valutazione.

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



### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art 23 Dlgs 150/2009)**

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2016, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° febbraio 2016, erogando la somma di euro 42.887. Gli esiti della selezione sono stati pubblicati nella intranet comunale.

Il Nucleo di valutazione nell'esaminare la procedura applicata rileva il rispetto dei criteri di legge e la coerenza con il sistema di valutazione della performance dell'Ente.

| Dipendenti in possesso del requisito di anzianità al 31/12/2015 | Categoria Giuridica | Punteggio minimo accesso selezione (media valutazione triennio 2013 / 2015) | Dipendenti non ammessi alla selezione | Dipendenti ammessi alla selezione | Percentuale Individuata (Accordo art 5) | PEO assegnate |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|---------------|
| 29                                                              | A - B               | 70                                                                          | 7                                     | 22                                | 60%                                     | 14            |
| 8                                                               | B 3                 | 70                                                                          | 3                                     | 5                                 | 60%                                     | 3             |
| 74                                                              | C                   | 73                                                                          | 3                                     | 71                                | 50%                                     | 37            |
| 22                                                              | D                   | 77                                                                          | 3                                     | 19                                | 40%                                     | 8             |
| 10                                                              | D 3*                | 77                                                                          | 1                                     | 9                                 | 40%                                     | 4             |
| 143                                                             |                     |                                                                             | 17                                    | 126                               |                                         | 66            |

\*le valutazioni annuali dei titolari di posizione organizzativa di categoria giuridica D3 sono state riparametrate proporzionalmente a quelle dei dipendenti di categoria D3, come previsto dall'Accordo sindacale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

## 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:

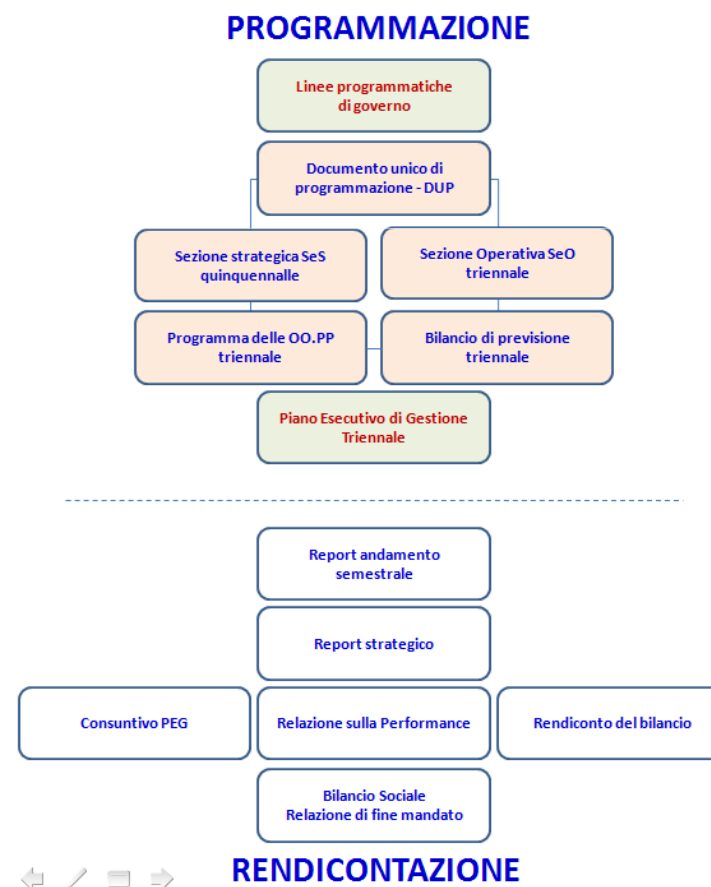
Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un ciclo di programmazione e controllo avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 in merito alla definizione di piano della performance.

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



## ***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, 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 secondo il nuovo sistema ha trovato la sua applicazione a partire proprio dalle prestazioni effettuate nel 2016, mentre per quanto riguarda invece le performance del Segretario Generale, dei dirigenti e dei titolari p.o. il nuovo sistema era già stato applicato per l'anno 2015. Gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente per l'anno 2016 sono inseriti nella presente "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".

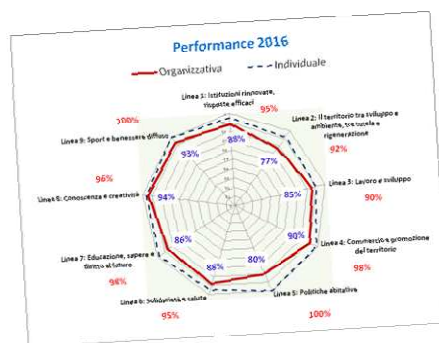
## RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI



### D - Rendicontazione

Nella seduta del 28 giugno 2017 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2016, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione e quelli di rendicontazione. La Giunta Comunale nella seduta del 25 luglio 2017 ha approvato il documento (D.Lgs 150/2009 art. 10 " Piano della performance e relazione sulla performance"), pubblicato nel sito web del Comune.

#### Comune di Casalecchio di Reno Relazione sulla Performance Anno 2016



Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 25/07/2017

## ***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 e 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 di auditing, in sinergia con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della 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 le tipologie 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 vengono generati ogni sei mesi.

Nel 2016 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 strategico. Nel corso del 2016 sono state controllate n. 68 determinazioni su n. 431 adottate e n. 38 ordinanze su n. 217.

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. Rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97, che ha apportato modifiche significative alla Legge n. 190 e al D.lgs. n. 33, è venuto meno per gli enti locali l'obbligo di redazione del Piano per la trasparenza, sostituito con l'obbligo di indicazione, in apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Nel recepire le disposizioni del D.lgs. n. 97/2016 sopra citato e le linee guida dell'ANAC, contenute nella delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, il Comune di Casalecchio, con deliberazione di Giunta n. 21/2017, ha unificato in un solo strumento il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. La mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione, con i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, ai sensi del nuovo art. 10, comma 1, del D. Lgs 33/2013, costituisce una sezione del Piano per la prevenzione della corruzione. Il Nucleo di Valutazione ne ha verificato la pubblicazione con formato aperto (PDF/A) sul sito internet del Comune di Casalecchio di Reno, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Disposizioni generali".

Il Nucleo ha attestato al 31 marzo 2017 l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza secondo quanto disposto dalle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 236/2017, nonché il livello di aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicati.

**Casalecchio di Reno 26 luglio 2017**  
**Nucleo di Valutazione Sovracomunale**  
**Professor Luca Mazzara**

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

| CRONOPROGRAMMA PROCESSO DI VALUTAZIONE 2016 |                                                                                                            |                                                                                                                  |                                                                                                                |                            |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Marzo                                       | Dirigenti / PO                                                                                             | Valutazione dei comportamenti 2016                                                                               | Entro il 10 marzo                                                                                              |                            |
|                                             | Servizio Programmazione e Controllo strategico                                                             | Elaborazione e raccolta dati                                                                                     | Entro il 23 marzo                                                                                              |                            |
|                                             | Dirigenti / PO                                                                                             | Incontro di Area per condivisione/omogeneizzazione delle valutazioni assegnate                                   | Entro il 30 marzo                                                                                              |                            |
| Aprile                                      | Servizio Programmazione e Controllo strategico                                                             | Raccolta dati, elaborazione e restituzione dati al Collegio dei dirigenti per validazione delle valutazioni 2016 | Entro il 7 aprile                                                                                              |                            |
|                                             | Collegio dei dirigenti                                                                                     | Incontro per omogeneizzazione delle valutazioni assegnate                                                        | venerdì 7 aprile 2017                                                                                          |                            |
|                                             | Servizio Programmazione e Controllo strategico                                                             | Elaborazione delle schede di valutazione complete                                                                | Entro il 21 aprile                                                                                             |                            |
|                                             | Maggio                                                                                                     | Dirigenti / PO                                                                                                   | Consegna della scheda di valutazione 2016 e colloquio con i dipendenti - feed back comportamenti anno in corso | Dal 26 aprile al 31 maggio |
|                                             |                                                                                                            | Servizio Programmazione e Controllo strategico                                                                   | Trasmissione dati per liquidazione al S.P.A. Incluso Progetti art. 15 c. 5)                                    | Entro il 30 giugno maggio  |
| Giugno                                      | 30 gg tra la consegna della scheda e fine percorso per poter accogliere eventuali contenziosi e rettifiche |                                                                                                                  |                                                                                                                |                            |
| Pagamento avvenuto nel mese di luglio       |                                                                                                            |                                                                                                                  |                                                                                                                |                            |

## 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, rimane espresso in centesimi.

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

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

|                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PUNTI 1 - 2</b>                                                                                                                     |
| I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza <b>sono insufficienti</b> rispetto alle attese |
| <b>PUNTI 3 - 4</b>                                                                                                                     |
| I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza <b>sono modesti</b> rispetto alle attese       |
| <b>PUNTI 5 - 6</b>                                                                                                                     |
| I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza <b>sono adeguati</b> rispetto alle attese      |
| <b>PUNTI 7 - 8</b>                                                                                                                     |
| I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza <b>sono superiori</b> rispetto alle attese     |
| <b>PUNTI 9 - 10</b>                                                                                                                    |
| I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza <b>sono eccellenti</b> rispetto alle attese    |

La scheda di valutazione mantiene la stessa forma di quella precedente

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### AMBITI DI VALUTAZIONE %

Comportamenti  
organizzativi

Risultati Conseguiti

70%

30%

100

|                      |                                                                               |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Gestionale           | Orientamento all'utenza                                                       |
|                      | Impegno e Responsabilità                                                      |
|                      | Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi                       |
|                      | Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti                      |
| Relazionale          | Disponibilità al lavoro di gruppo                                             |
|                      | Collaborazione, cooperazione e integrazione                                   |
| Innovativa/cognitiva | Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali |
|                      | 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.

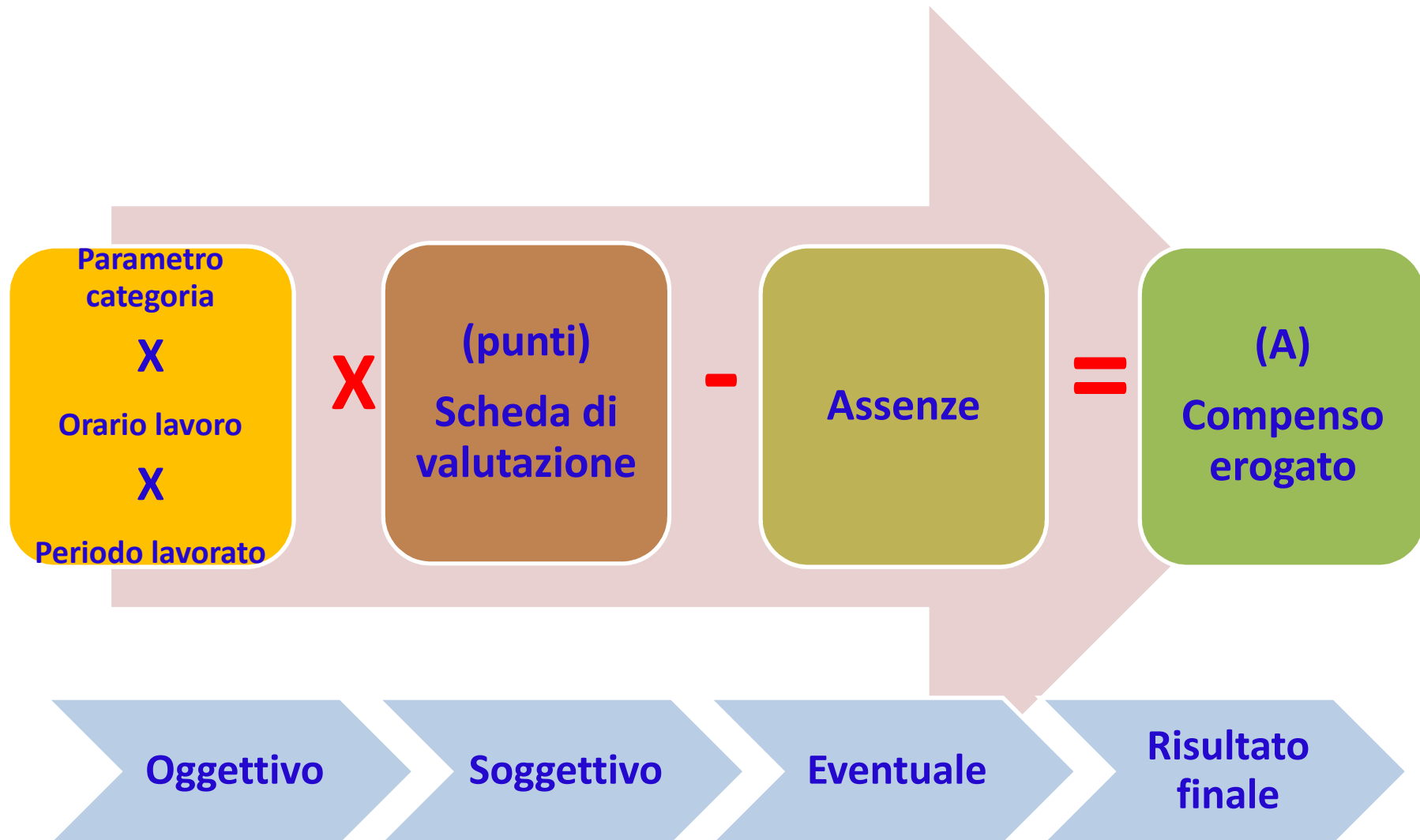
| Ambiti di valutazione<br>(A)                                                                                                                                                                                                                                                            | Indicatore<br>(B)             | Peso %<br>(C) | Fonte valutazione<br>(D) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------|--------------------------|
| Risultati conseguiti                                                                                                                                                                                                                                                                    | Andamento<br>schede di budget | 30%           | Report/Dirigente         |
| Comportamenti organizzativi                                                                                                                                                                                                                                                             | Descrittori<br>comportamenti  | 70%           | Dirigente                |
| <p><i>I dipendenti che hanno riportato un punteggio complessivo pari a 80 su 100 definito dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2016 sono stati premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze (pari al 7,47% sul monte incentivi).</i></p> |                               |               |                          |

# PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

## Scheda di valutazione categoria A- B- C- D

| <b>Area</b> Segretario Generale<br><b>Servizio</b> Polizia locale<br><b>Dirigente</b> Rossi Renata<br><b>Cognome Nome</b> Bianchi Ernesto<br><b>Categoria</b> D Profilo ISPETTORE AL COORDINAMENTO E CONTROLLO |                                                                                        | <b>Schede budget del servizio</b><br><table border="1"> <tr> <th>Codice</th> <th>Descrizione scheda budget</th> <th>Raggiungimento</th> </tr> <tr> <td>9,330,01</td> <td>Protezione civile e Sicurezza</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9,330,05</td> <td>Attività amministrativa e di supporto per il funzionamento del corpo di Polizia locale</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9,330,07</td> <td>Sicurezza urbana, sicurezza stradale e Polizia Giudiziaria</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9,330,08</td> <td>Tutela del territorio, dell'ambiente e del consumatore</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9,330,09</td> <td>Gestione delle violazioni amministrative</td> <td></td> </tr> </table> |        |        |      |      | Codice | Descrizione scheda budget | Raggiungimento | 9,330,01 | Protezione civile e Sicurezza |  | 9,330,05 | Attività amministrativa e di supporto per il funzionamento del corpo di Polizia locale |  | 9,330,07 | Sicurezza urbana, sicurezza stradale e Polizia Giudiziaria |  | 9,330,08 | Tutela del territorio, dell'ambiente e del consumatore |  | 9,330,09 | Gestione delle violazioni amministrative |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------|------|--------|---------------------------|----------------|----------|-------------------------------|--|----------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|----------|------------------------------------------------------------|--|----------|--------------------------------------------------------|--|----------|------------------------------------------|--|
| Codice                                                                                                                                                                                                         | Descrizione scheda budget                                                              | Raggiungimento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| 9,330,01                                                                                                                                                                                                       | Protezione civile e Sicurezza                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| 9,330,05                                                                                                                                                                                                       | Attività amministrativa e di supporto per il funzionamento del corpo di Polizia locale |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| 9,330,07                                                                                                                                                                                                       | Sicurezza urbana, sicurezza stradale e Polizia Giudiziaria                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| 9,330,08                                                                                                                                                                                                       | Tutela del territorio, dell'ambiente e del consumatore                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| 9,330,09                                                                                                                                                                                                       | Gestione delle violazioni amministrative                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>                                                                                                                                                                              |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Descrizione del comportamento</b>                                                                                                                                                                           | <b>Punteggio assegnato</b>                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
|                                                                                                                                                                                                                | 1                                                                                      | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3      | 4      | 5    | 6    | 7      | 8                         | 9              | 10       |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| Collaborazione, cooperazione e integrazione                                                                                                                                                                    |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      | 7      |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi                                                                                                                                                        |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           | 9              |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti                                                                                                                                                       |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        | 8                         |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative                                                                                                                                                       |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      | 6    |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Punti assegnati 30 Risultato A 53 /70</b>                                                                                                                                                                   |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>RISULTATI CONSEGUITI</b>                                                                                                                                                                                    |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Servizio</b>                                                                                                                                                                                                | <b>Raggiungimento</b>                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| Polizia locale                                                                                                                                                                                                 | 98 %                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Risultato B 29 /30</b>                                                                                                                                                                                      |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>TOTALE VALUTAZIONE (A+B) 82 /100</b>                                                                                                                                                                        |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI</b>                                                                                                                                                                             |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Data di consegna</b> _____ <b>Il Dirigente</b> _____                                                                                                                                                        |                                                                                        | <b>Eventuali osservazioni sui risultati conseguiti</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
| <b>Firma del valutato</b> _____ <b>Il Responsabile P.O.</b> _____                                                                                                                                              |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
|                                                                                                                                                                                                                |                                                                                        | <b>Trend di valutazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |        |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
|                                                                                                                                                                                                                |                                                                                        | 2013                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2014   | 2015   | 2016 | 2017 |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |
|                                                                                                                                                                                                                |                                                                                        | 83/100                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 80/100 | 87/100 |      |      |        |                           |                |          |                               |  |          |                                                                                        |  |          |                                                            |  |          |                                                        |  |          |                                          |  |

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> | <b>1</b>   | <b>142</b>     | <b>0,40%</b>  |
| <b>B</b>   | <b>152</b> | <b>44</b>  | <b>6.688</b>   | <b>18,47%</b> |
| <b>B3</b>  | <b>166</b> | <b>17</b>  | <b>2.822</b>   | <b>7,79%</b>  |
| <b>C</b>   | <b>176</b> | <b>126</b> | <b>22.176</b>  | <b>61,26%</b> |
| <b>D</b>   | <b>196</b> | <b>31</b>  | <b>3.076</b>   | <b>8,50%</b>  |
| <b>D3</b>  | <b>216</b> | <b>6</b>   | <b>1.296</b>   | <b>3,58%</b>  |
|            |            |            | <b>36.200</b>  | <b>100%</b>   |

## Orario lav.

## COEFF.

**36h****1****30h****0,83****24h****0,66****18h****0,50**

## Periodo lavorato

E' calcolato sui giorni  
effettivamente lavorati.

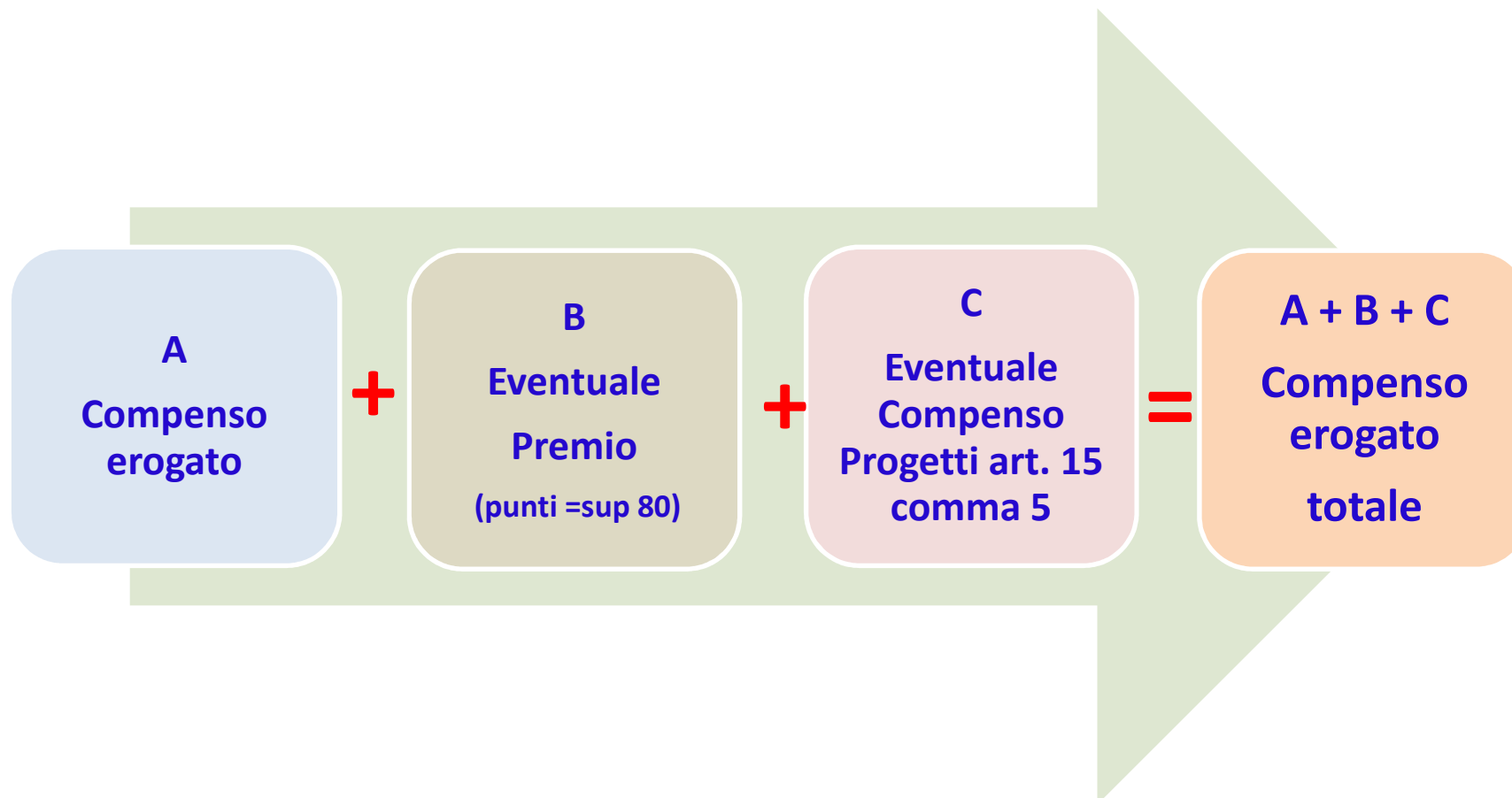
Su 5gg

219/219

Su 6 gg

268/268

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte



PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

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

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Premio (vecchio sistema)

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:

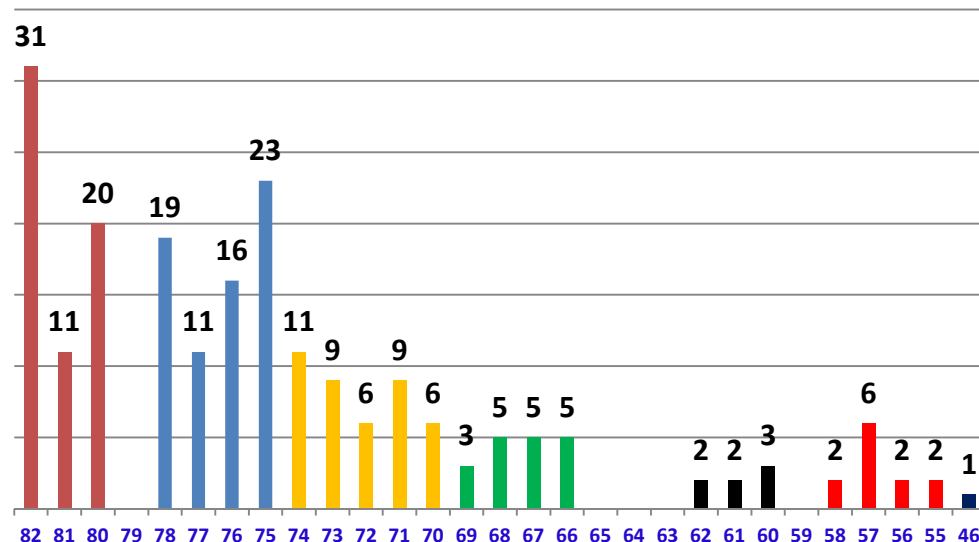
- per il 2011 punti 78
- per il 2012 punti 81
- per il 2013, 2014 e 2015 punti 83

| 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       |
| ENTE                             | 75            | 229        | 32,75% | 86            | 224        | 38,30% | 80,60       |

## Grado di differenziazione 2016 nell'Ente

| Differenziazione 2016 |      |            |       |       |      |
|-----------------------|------|------------|-------|-------|------|
| Fasce                 | Voto | Dipendenti | %     | %     | N.ro |
| 80-82                 | 82   | 31         | 14,8% | 29,5% | 62   |
|                       | 81   | 11         | 5,2%  |       |      |
|                       | 80   | 20         | 9,5%  |       |      |
| 75-79                 | 79   |            | 0,0%  | 32,9% | 69   |
|                       | 78   | 19         | 9,0%  |       |      |
|                       | 77   | 11         | 5,2%  |       |      |
|                       | 76   | 16         | 7,6%  |       |      |
|                       | 75   | 23         | 11,0% |       |      |
| 70-74                 | 74   | 11         | 5,2%  | 19,5% | 41   |
|                       | 73   | 9          | 4,3%  |       |      |
|                       | 72   | 6          | 2,9%  |       |      |
|                       | 71   | 9          | 4,3%  |       |      |
|                       | 70   | 6          | 2,9%  |       |      |
| 65-69                 | 69   | 3          | 1,4%  | 8,6%  | 18   |
|                       | 68   | 5          | 2,4%  |       |      |
|                       | 67   | 5          | 2,4%  |       |      |
|                       | 66   | 5          | 2,4%  |       |      |
|                       | 65   |            | 0,0%  |       |      |
| 60-64                 | 64   |            | 0,0%  | 3,3%  | 7    |
|                       | 63   |            | 0,0%  |       |      |
|                       | 62   | 2          | 1,0%  |       |      |
|                       | 61   | 2          | 1,0%  |       |      |
|                       | 60   | 3          | 1,4%  |       |      |
| 55-59                 | 59   |            | 0,0%  | 5,7%  | 12   |
|                       | 58   | 2          | 1,0%  |       |      |
|                       | 57   | 6          | 2,9%  |       |      |
|                       | 56   | 2          | 1,0%  |       |      |
|                       | 55   | 2          | 1,0%  |       |      |
| 45-54                 | 46   | 1          | 0,5%  | 0,5%  | 1    |
| Media                 | 74,4 | 210        |       |       |      |

Valutazione 2016 - Grado di differenziazione



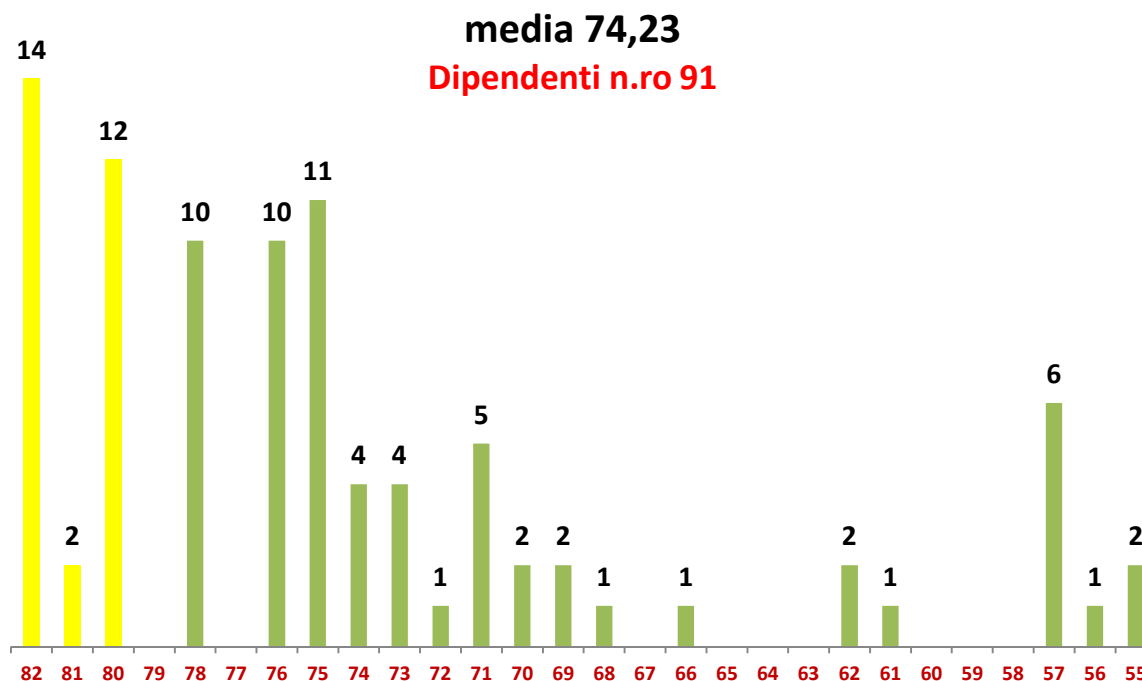
### Premio

I dipendenti che hanno riportato un punteggio complessivo superiore al valore 80 sono premiati con le risorse economiche derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Grado di differenziazione 2016: Area Risorse

| Fasce | Voto | Dipendenti | Percentuali | N.ro |
|-------|------|------------|-------------|------|
| 80-82 | 82   | 14         | 15,4%       | 28   |
|       | 81   | 2          | 2,2%        |      |
|       | 80   | 12         | 13,2%       |      |
| 75-79 | 79   |            | 0,0%        | 31   |
|       | 78   | 10         | 11,0%       |      |
|       | 77   |            | 0,0%        |      |
|       | 76   | 10         | 11,0%       |      |
|       | 75   | 11         | 12,1%       |      |
| 70-74 | 74   | 4          | 4,4%        | 16   |
|       | 73   | 4          | 4,4%        |      |
|       | 72   | 1          | 1,1%        |      |
|       | 71   | 5          | 5,5%        |      |
|       | 70   | 2          | 2,2%        |      |
| 65-69 | 69   | 2          | 2,2%        | 4    |
|       | 68   | 1          | 1,1%        |      |
|       | 67   |            | 0,0%        |      |
|       | 66   | 1          | 1,1%        |      |
|       | 65   |            | 0,0%        |      |
| 60-64 | 64   |            | 0,0%        | 3    |
|       | 63   |            | 0,0%        |      |
|       | 62   | 2          | 2,2%        |      |
|       | 61   | 1          | 1,1%        |      |
|       | 60   |            | 0,0%        |      |
| 46-59 | 59   |            | 0,0%        | 9    |
|       | 58   |            | 0,0%        |      |
|       | 57   | 6          | 6,6%        |      |
|       | 56   | 1          | 1,1%        |      |
|       | 55   | 2          | 2,2%        |      |
|       | 46   |            | 0,0%        |      |



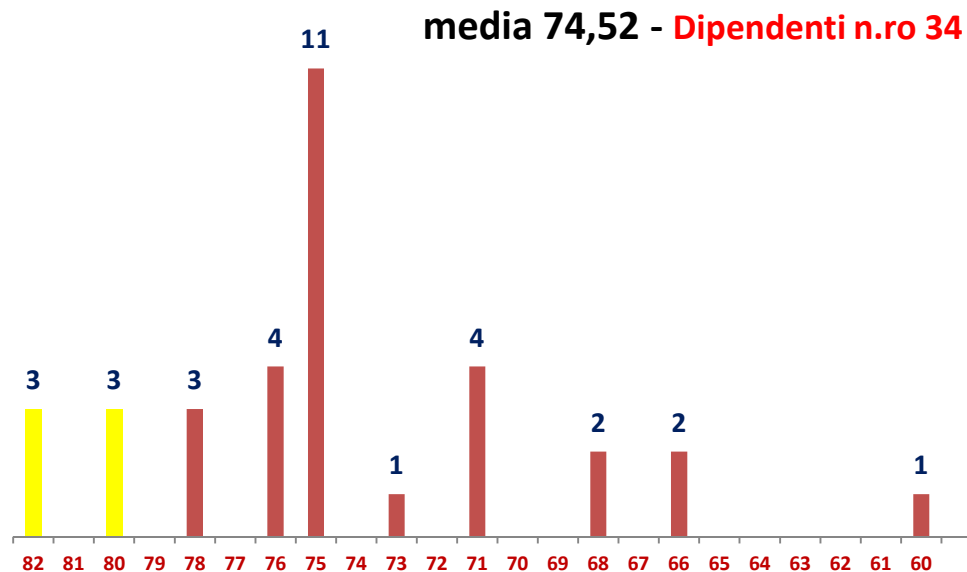
### Servizi dell'Area

- Servizi Finanziari
- Servizio Acquisti, gare, contratti, patrimonio e casa
- Servizio Entrate
- Servizi educativi, scolastici e sociali

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Grado di differenziazione 2016: Area servizi generali e di staff

| Fasce | Voto | Dipendenti | Percentuali | N.ro |
|-------|------|------------|-------------|------|
| 80-82 | 82   | 3          | 8,8%        | 6    |
|       | 81   |            | 0,0%        |      |
|       | 80   | 3          | 8,8%        |      |
| 75-79 | 79   |            | 0,0%        | 18   |
|       | 78   | 3          | 8,8%        |      |
|       | 77   |            | 0,0%        |      |
|       | 76   | 4          | 11,8%       |      |
|       | 75   | 11         | 32,4%       |      |
| 70-74 | 74   |            | 0,0%        | 5    |
|       | 73   | 1          | 2,9%        |      |
|       | 72   |            | 0,0%        |      |
|       | 71   | 4          | 11,8%       |      |
|       | 70   |            | 0,0%        |      |
| 65-69 | 69   |            | 0,0%        | 4    |
|       | 68   | 2          | 5,9%        |      |
|       | 67   |            | 0,0%        |      |
|       | 66   | 2          | 5,9%        |      |
|       | 65   |            | 0,0%        |      |
| 60-64 | 64   |            | 0,0%        | 1    |
|       | 63   |            | 0,0%        |      |
|       | 62   |            | 0,0%        |      |
|       | 61   |            | 0,0%        |      |
|       | 60   | 1          | 2,9%        |      |



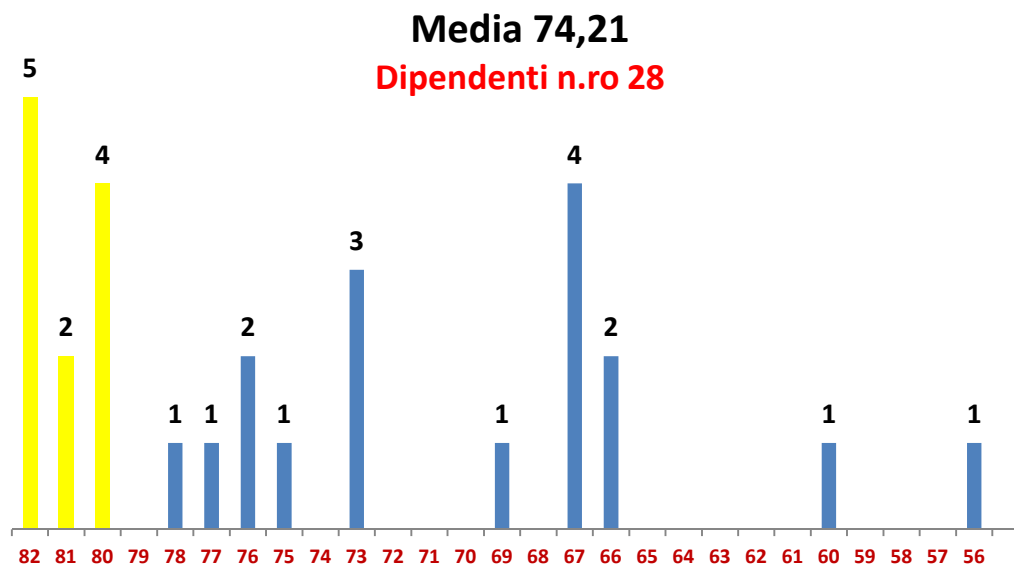
### Servizi dell'Area

- Servizio Programmazione e Controllo strategico
- Servizi Istituzionali
- Polizia Locale
- Advocatura Civica

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Grado di differenziazione 2016: Area Servizi al Territorio

| Fasce | Voto | Dipendenti | Percentuali | N.ro  |
|-------|------|------------|-------------|-------|
| 80-82 | 82   | 5          | 17,9%       | 39,3% |
|       | 81   | 2          | 7,1%        |       |
|       | 80   | 4          | 14,3%       |       |
| 75-79 | 79   |            | 0,0%        | 17,9% |
|       | 78   | 1          | 3,6%        |       |
|       | 77   | 1          | 3,6%        |       |
|       | 76   | 2          | 7,1%        |       |
|       | 75   | 1          | 3,6%        |       |
| 70-74 | 74   |            | 0,0%        | 10,7% |
|       | 73   | 3          | 10,7%       |       |
|       | 72   |            | 0,0%        |       |
|       | 71   |            | 0,0%        |       |
|       | 70   |            | 0,0%        |       |
| 65-69 | 69   | 1          | 3,6%        | 25,0% |
|       | 68   |            | 0,0%        |       |
|       | 67   | 4          | 14,3%       |       |
|       | 66   | 2          | 7,1%        |       |
|       | 65   |            | 0,0%        |       |
| 60-64 | 64   |            | 0,0%        | 3,6%  |
|       | 63   |            | 0,0%        |       |
|       | 62   |            | 0,0%        |       |
|       | 61   |            | 0,0%        |       |
|       | 60   | 1          | 3,6%        |       |
| 46-59 | 59   |            | 0,0%        | 3,6%  |
|       | 58   |            | 0,0%        |       |
|       | 57   |            | 0,0%        |       |
|       | 56   | 1          | 3,6%        |       |
|       | 55   |            | 0,0%        |       |
|       | 46   |            | 0,0%        |       |



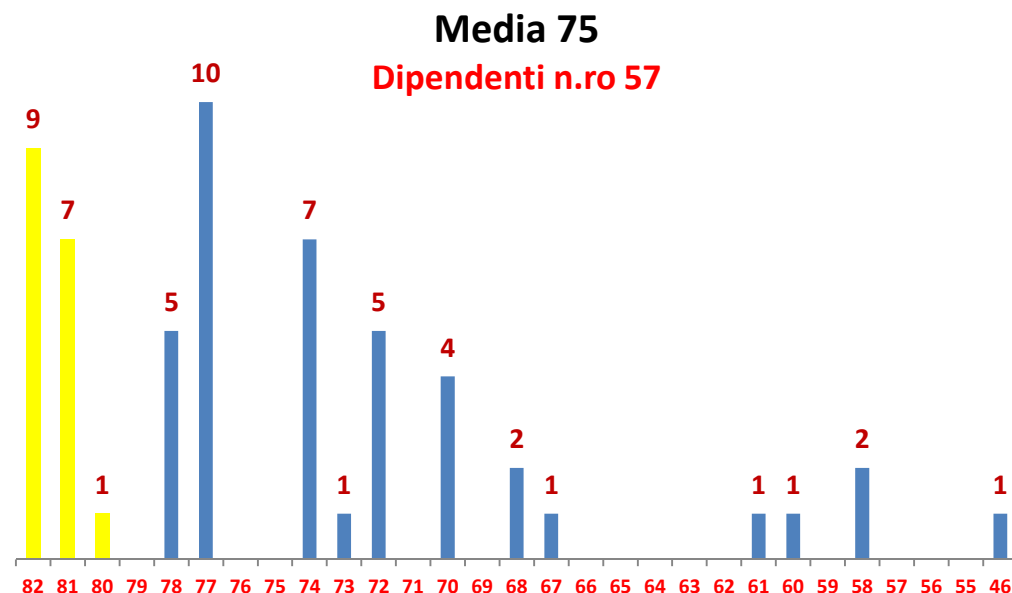
### Servizi dell'Area

- Servizio Urbanistica, Edilizia, dati territoriali
- Servizio Programmazione Mobilità e Lavori pubblici
- Servizio Parchi, Raccolta differenziata, Prevenzione ambientale
- Servizio Attività produttive, Economiche, commerciali e Fieristiche

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

### Grado di differenziazione 2016: Area Servizi al Cittadino e alla Comunità

| Fasce | Voto | Dipendenti | Percentuali | N.ro |
|-------|------|------------|-------------|------|
| 80-82 | 82   | 9          | 15,8%       | 17   |
|       | 81   | 7          | 12,3%       |      |
|       | 80   | 1          | 1,8%        |      |
| 75-79 | 79   |            | 0,0%        | 15   |
|       | 78   | 5          | 8,8%        |      |
|       | 77   | 10         | 17,5%       |      |
|       | 76   |            | 0,0%        |      |
|       | 75   |            | 0,0%        |      |
| 70-74 | 74   | 7          | 12,3%       | 17   |
|       | 73   | 1          | 1,8%        |      |
|       | 72   | 5          | 8,8%        |      |
|       | 71   |            | 0,0%        |      |
|       | 70   | 4          | 7,0%        |      |
| 65-69 | 69   |            | 0,0%        | 3    |
|       | 68   | 2          | 3,5%        |      |
|       | 67   | 1          | 1,8%        |      |
|       | 66   |            | 0,0%        |      |
|       | 65   |            | 0,0%        |      |
| 60-64 | 64   |            | 0,0%        | 2    |
|       | 63   |            | 0,0%        |      |
|       | 62   |            | 0,0%        |      |
|       | 61   | 1          | 1,8%        |      |
|       | 60   | 1          | 1,8%        |      |
| 46-59 | 59   |            | 0,0%        | 3    |
|       | 58   | 2          | 3,5%        |      |
|       | 57   |            | 0,0%        |      |
|       | 56   |            | 0,0%        |      |
|       | 55   |            | 0,0%        |      |
|       | 46   | 1          | 1,8%        |      |



### Servizi dell'Area

- Servizi Demografici - Sportello Polifunzionale
- Servizio Comunicazione e Relazioni esterne
- Servizio Casalecchio delle Culture – Cultura, Sport e Comunità

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016

### Nuova scala di valutazione

In analogia con quanto introdotto con i dipendenti, 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, rimane espresso in centesimi.

| 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

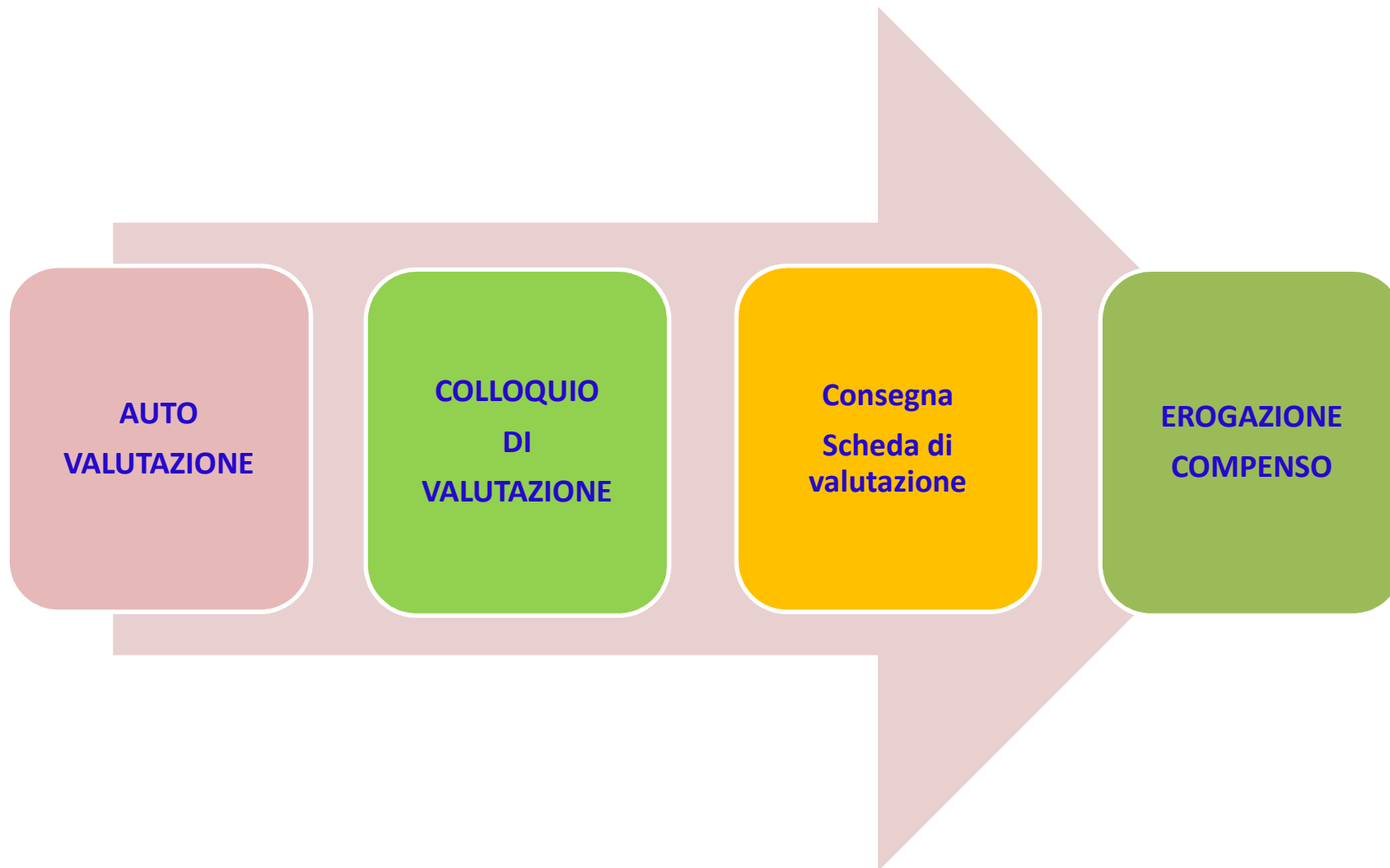
I comportamenti agiti per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza **sono superiori** rispetto alle attese

#### 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

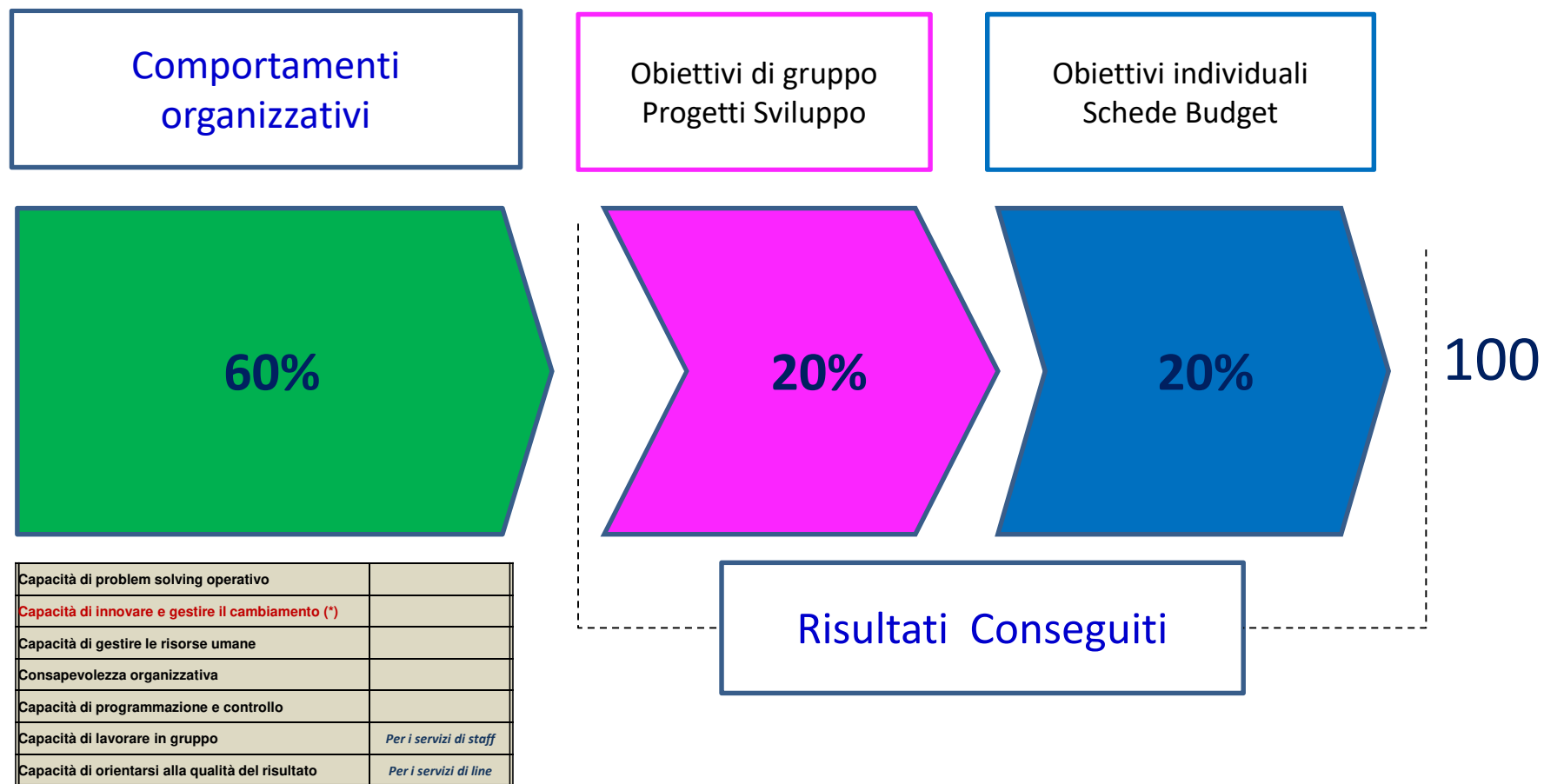
## Percorso di valutazione



## Indicatori e pesi percentuali dal 2016

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

## Ambiti di valutazione dal 2016



## Comportamenti organizzativi

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

# PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| COMUNE DI CASELECCHIO DI RENO                |                 |                       |                              |
|----------------------------------------------|-----------------|-----------------------|------------------------------|
| SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2016 |                 |                       |                              |
| RESPONSABILE PO LINE                         |                 |                       |                              |
| Area                                         | Persona         | Servizio              | Servizi Estivi               |
| Dirigente                                    | Bianchi Ernesto |                       |                              |
| Cognome e nome                               | Rossi Nerio     |                       |                              |
| Categoria                                    | D3              | Profilo professionale | Funzionario socio pedagogico |

**Comportamenti organizzativi**

| Capacità                                          | Punteggio |
|---------------------------------------------------|-----------|
| Capacità di problem solving operativo             | 8         |
| Capacità di gestire le risorse umane              | 7         |
| Consapevolezza organizzativa                      | 8         |
| Capacità di programmazione e controllo            | 6         |
| Capacità di innovare e gestire il cambiamento     | 9         |
| Capacità di orientarsi alla qualità del risultato | 7         |

**Comportamenti organizzativi: 45,0 /60**

**Risultati conseguiti**

| Categoria                  | Punteggio | Max |
|----------------------------|-----------|-----|
| Progetti di sviluppo (25%) | 9,0       | 10  |
| Schede di budget (75%)     | 28,5      | 30  |

**Risultati conseguiti: 37,5 /40**

**Totale Conseguito: 82,5 /100**

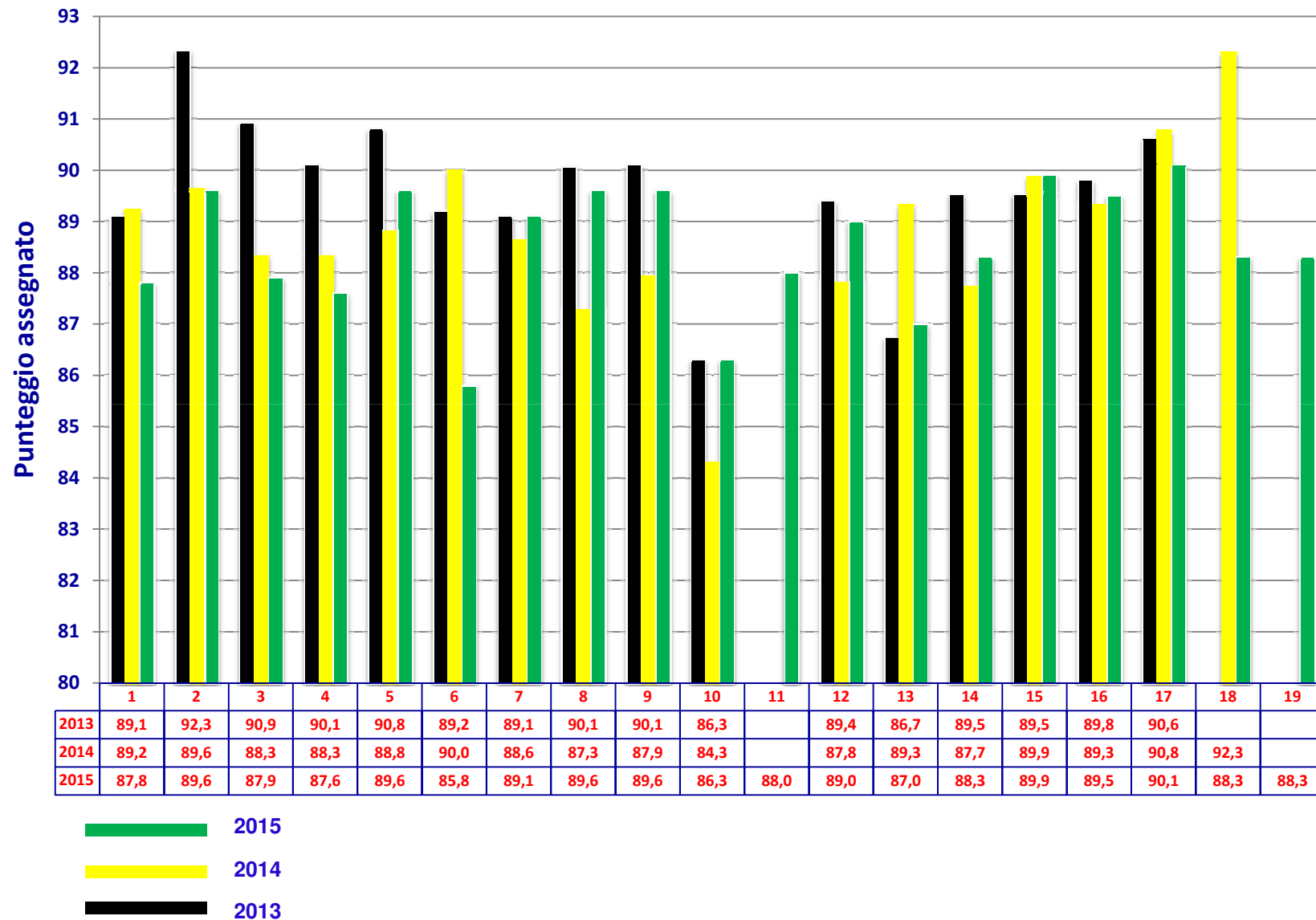
Data di consegna: \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_ Dirigente \_\_\_\_\_

| RISULTATI CONSEGUITI ANNO 2016                                        |                                                                                                                                    |           |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| REPORT PERFORMANCE ORGANIZZATIVA                                      |                                                                                                                                    |           |
| Obiettivi di gruppo (10%)                                             |                                                                                                                                    |           |
| Risultato conseguito in riferimento ai progetti di sviluppo dell'ente |                                                                                                                                    |           |
| REPORT SCHEDE DI BUDGET                                               |                                                                                                                                    |           |
| Obiettivi individuali (30%)                                           |                                                                                                                                    |           |
| CODICE                                                                | SCHEDA DI BUDGET                                                                                                                   | RISULTATO |
| 2,703,07                                                              | Gestione amministrativa delle strutture educativo scolastiche e dei servizi integrativi. Diritto allo studio. Integrazione sociale |           |
| 2,710,01                                                              | Coordinamento pedagogico: progettazione educativa in ambito comunale e sovracomunale                                               |           |
| 2,710,03                                                              | Attività ordinaria del nido d'infanzia e altri servizi educativi                                                                   |           |
| 2,711,02                                                              | L.In.F.A. Attività di supporto, formazione, documentazione, informazione e consulenza                                              |           |
|                                                                       |                                                                                                                                    | Media     |
| Osservazioni e suggerimenti                                           |                                                                                                                                    |           |
|                                                                       |                                                                                                                                    |           |

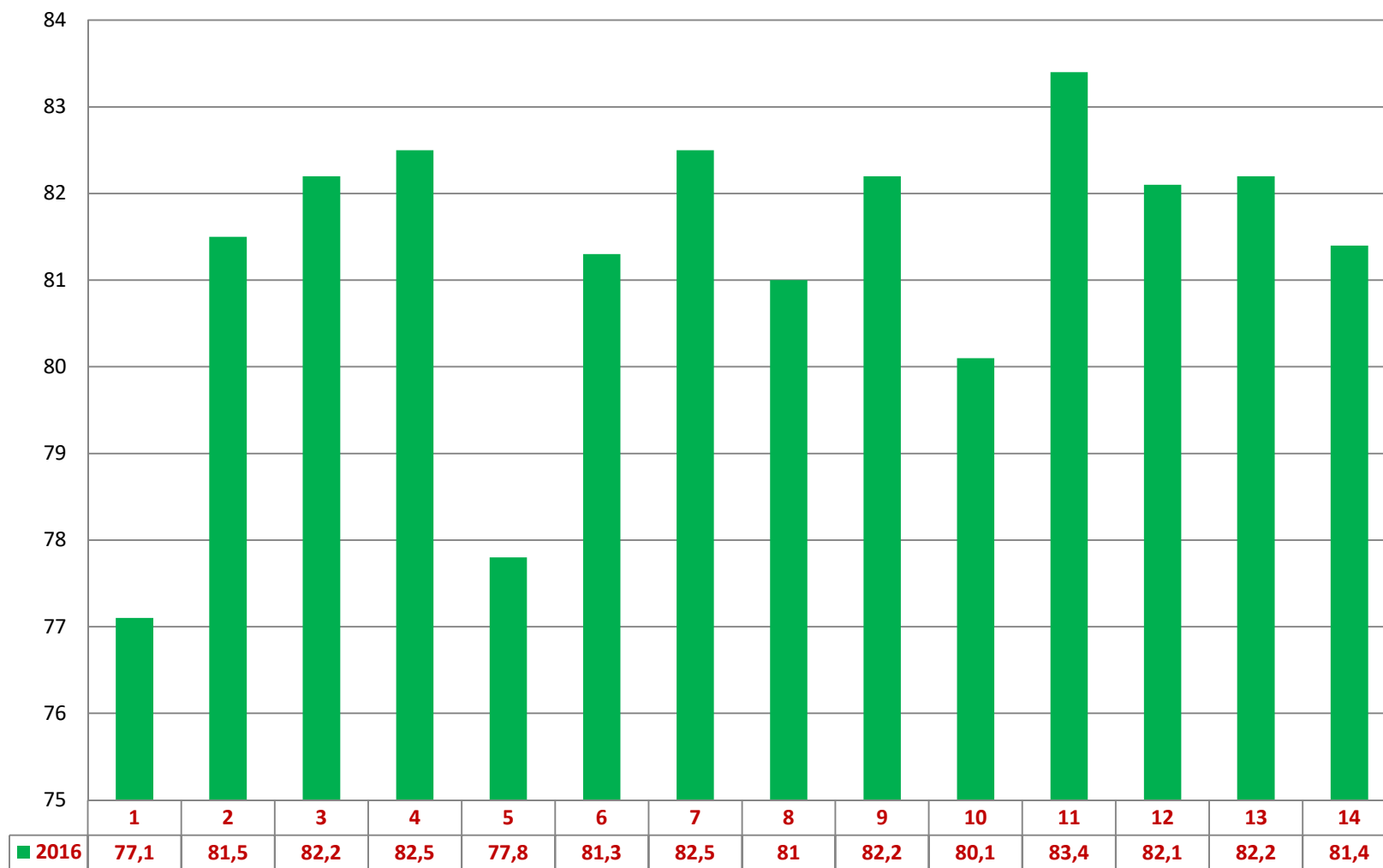
## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Valutazione performance - 2013 - 2014 2015

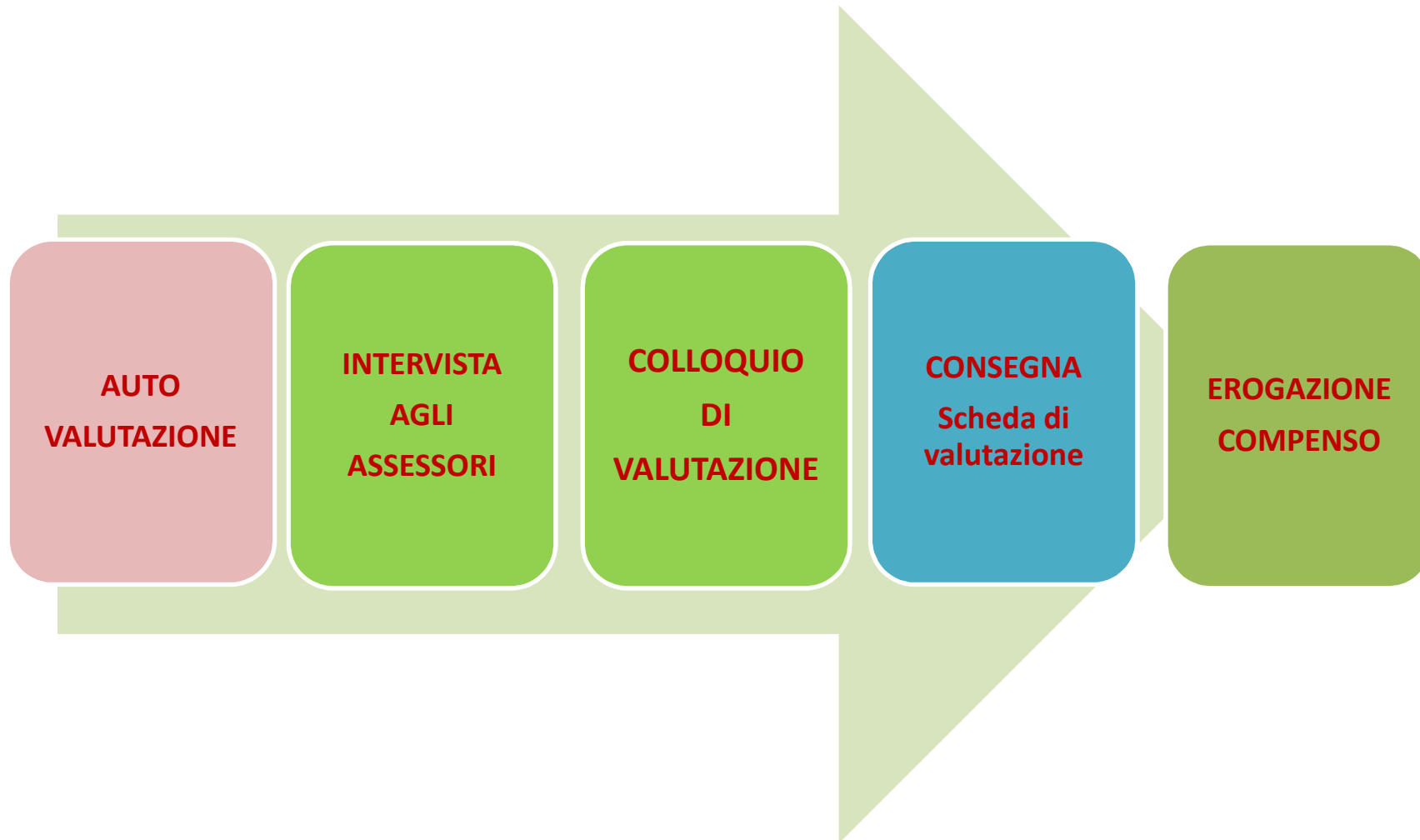


## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Valutazione performance 2016



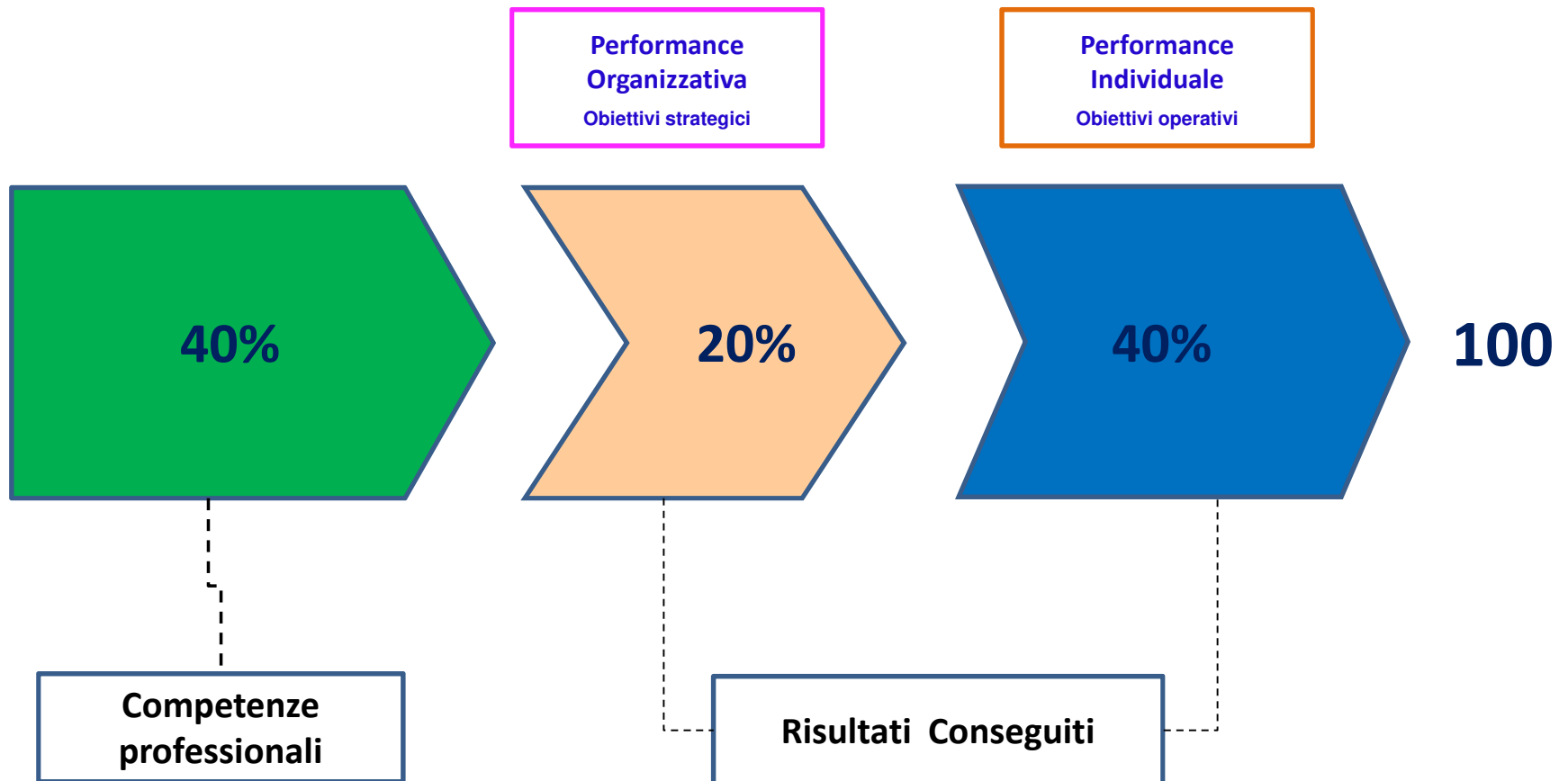
## Percorso di valutazione



## Indicatori e pesi percentuali

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

## Ambiti di valutazione%



## Competenze manageriali

*Innovatività*

*Capacità gestionali*

*Capacità relazionali*

*Armonizzazione*

*Networking*

*Flessibilità organizzativa*

## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

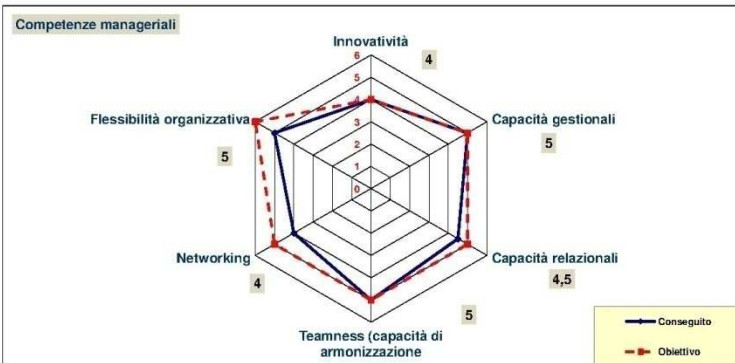
# Scheda di valutazione 2015/2016

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Dirigente: **MARIO ROSSI**

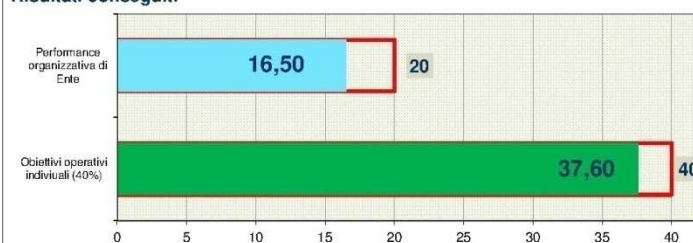
Anno: **2015**

Area: xxxxxx xxxxxx



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

Risultati conseguiti



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

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

Sindaco:

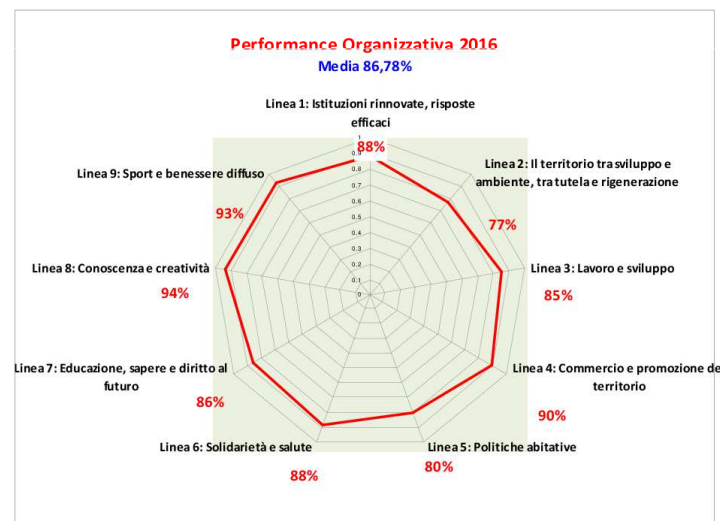
Dirigente:

### ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2016

I **Risultati conseguiti** sono stati misurati attraverso gli indicatori di performance degli ambiti organizzativi di diretta responsabilità e rispetto ai risultati conseguiti nei progetti di sviluppo 2016/2018 assegnati con il Piano della Performance / PEG e rispetto al contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Ente.

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

Il dato del raggiungimento della Performance organizzativa 2016 corrisponde al **86,78%**, calcolata sulla base delle risultanze del Report strategico/operativo 2016 inserito nella Relazione sulla Performance, che rappresenta lo stato di avanzamento dei Progetti di Sviluppo 2016/18. Esso è stato illustrato e condiviso dalla Giunta Comunale nella seduta del 6/6/2017. Il Nucleo di Valutazione sovracomunale, nella seduta del 28 giugno 2017, ha validato la Relazione sulla performance.



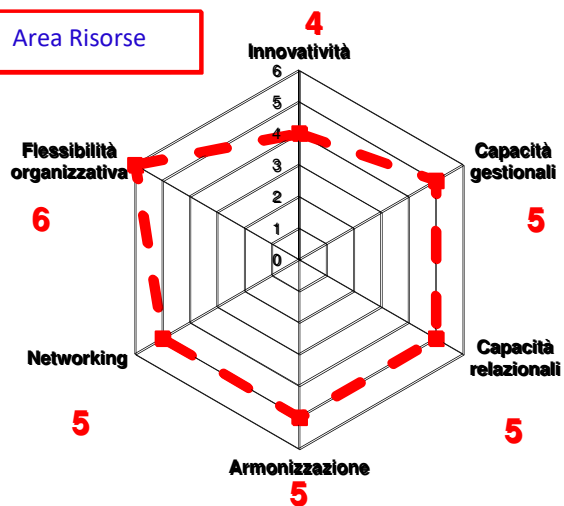
b) ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo dei Dirigenti, è assegnato un peso del 40%

Il dato è stato elaborato dalla media matematica dei raggiungimenti di ciascun progetto di sviluppo 2016/2018.

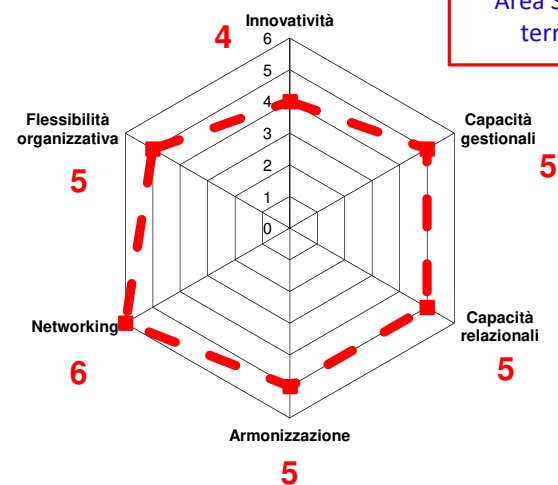
## Valutazione competenze professionali

### Valori attesi

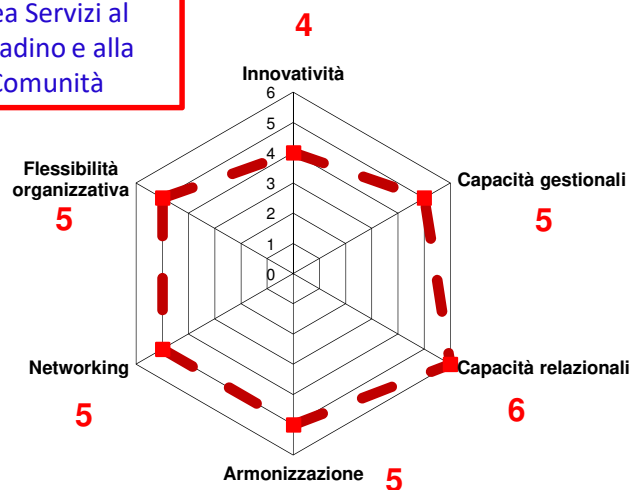
Area Risorse



Area Servizi al territorio

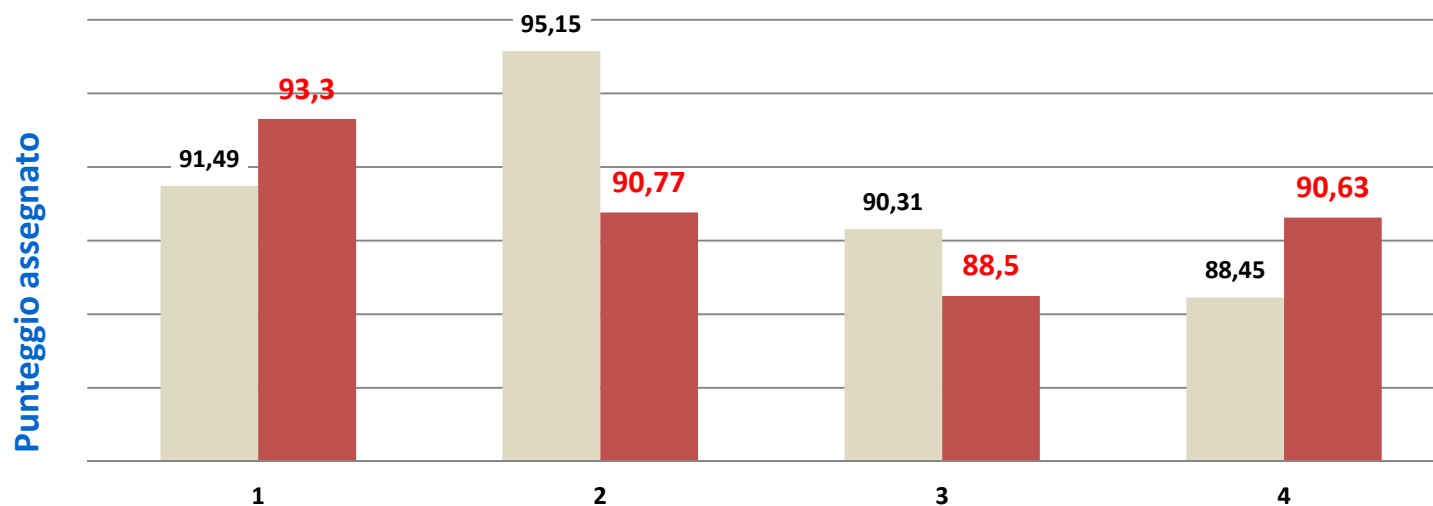


Area Servizi al Cittadino e alla Comunità

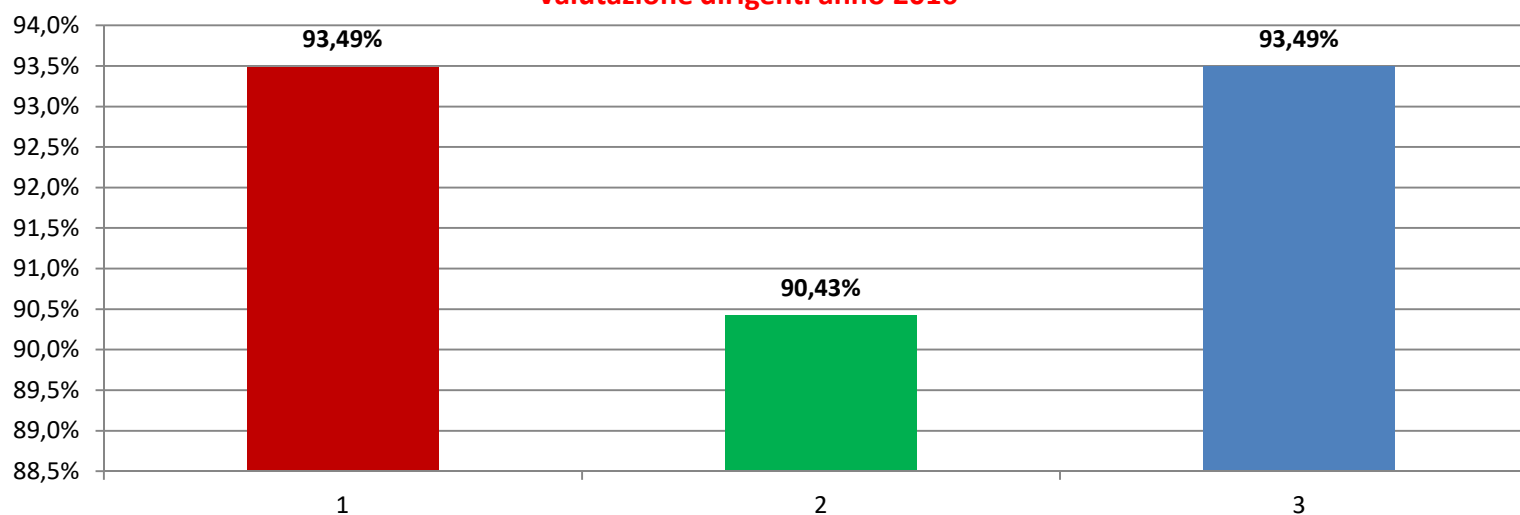


## PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

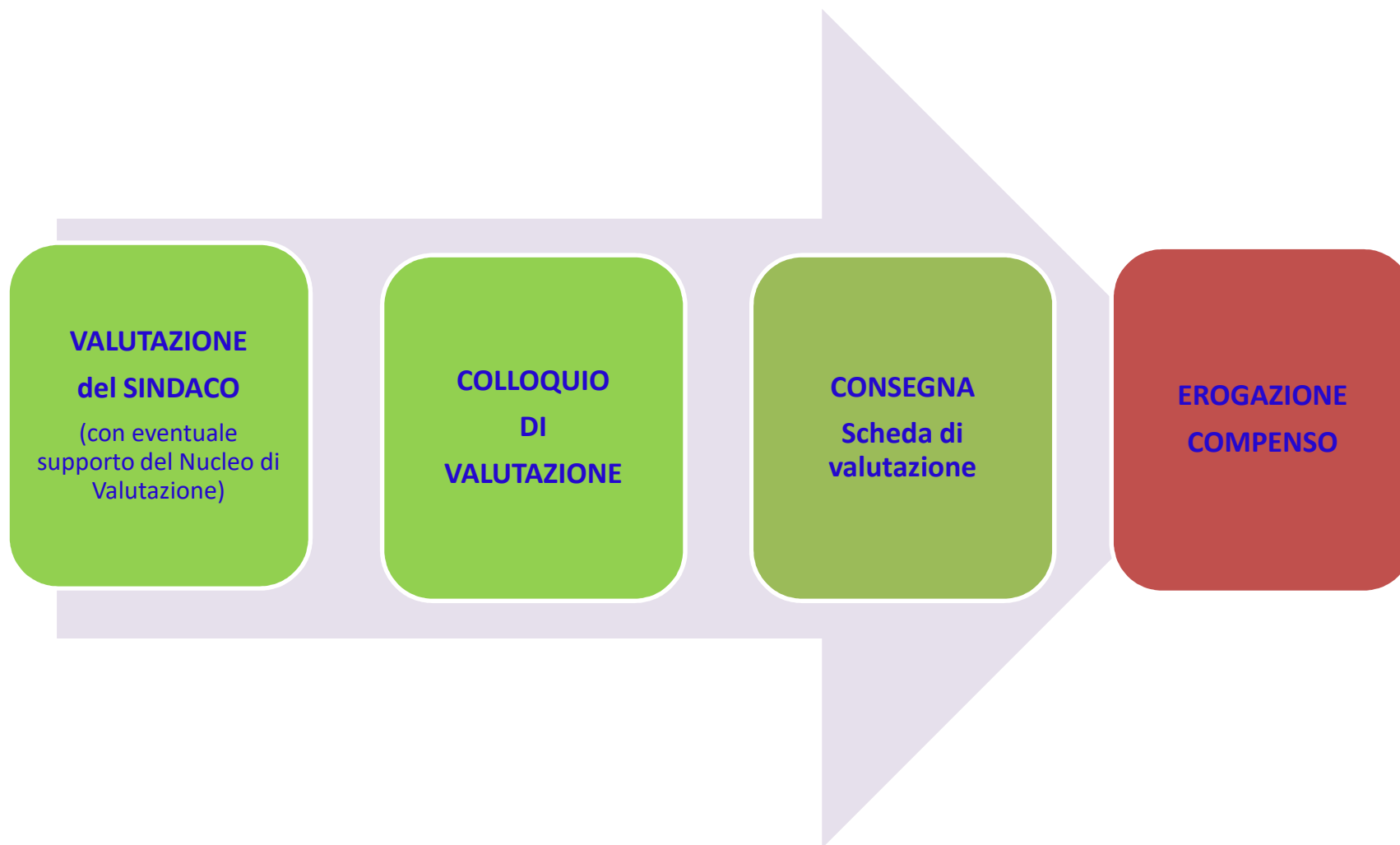
### Valutazione Performance Dirigenti 2014 / 2015



### Valutazione dirigenti anno 2016



## Il percorso di valutazione



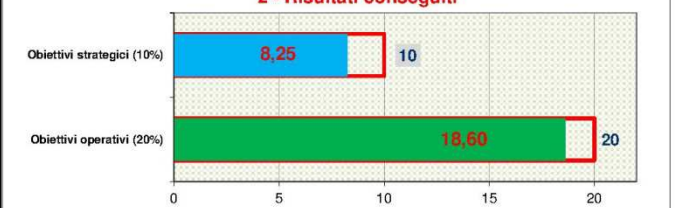
**SEGRETARIO GENERALE: INDICATORI E PESI PERCENTUALI**

| Ambiti di valutazione                                                                                                            | Indicatore                                             | Punti | Peso | Collegamento a Programmazione                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Risultato:</b><br><b>Performance organizzativa</b><br><b>Documento Unico di Programmazione</b><br><i>“Sezione strategica”</i> | Andamento<br><b>Obiettivi strategici dell’Ente</b>     | 10    | 30%  | <b>Report Strategico</b><br><b>DUP</b>                        |
| <b>Risultato:</b><br><b>Performance individuale</b><br><b>Piano Esecutivo di Gestione</b><br><i>“Progetti di sviluppo”</i>       | Andamento<br><b>Progetti di sviluppo di competenza</b> | 20    |      | <b>Report Operativo</b><br><b>PEG</b>                         |
| <b>Competenze professionali</b>                                                                                                  | <b>Descrittori competenze</b>                          | 70    | 70%  | <b>Valutazione Sindaco</b><br><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):</b>                                                                                | <b>65 / 70</b>    |
| <b>2 - Risultati conseguiti</b><br>      |                   |
| <b>B - RISULTATI CONSEGUITI (Punti):</b>                                                                                    | <b>26,85 / 30</b> |
| <b>Totale Conseguito (A + B)</b>                                                                                            | <b>81,85</b>      |

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

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

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

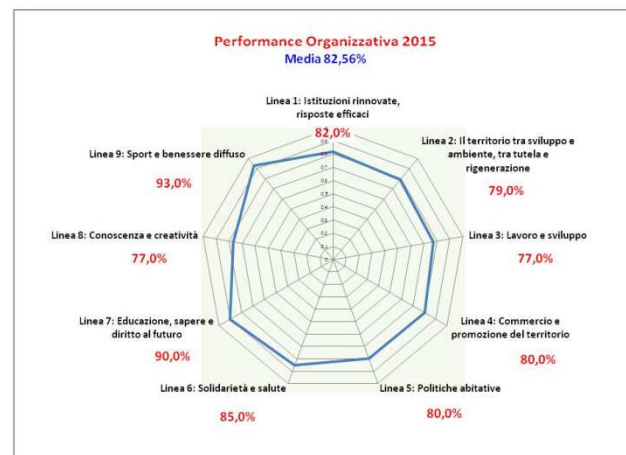
### ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

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

### DIRIGENTI *(incluso incarichi a tempo determinato)*

|      | 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 |
| 2016 | 17.250,00 | 15.945,53 | 92,44%                  | 3     | 5.315,18 |

### POSIZIONI ORGANIZZATIVE *(incluso incarichi art. 110)*

|      | 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 |
| 2016 | 38.675,00 | 33.209,20 | 85,87%                  | 14     | 2.372,09 |

(\*) Il numero comprende n.1 dirigente e n.5 PO cessati nel corso del 2015

### DIPENDENTI RUOLO *(dal 2016 incluso personale a tempo determinato)*

|      | 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 |
| 2016 | 150.981,00 | 150.981,00 | 100,00%                 | 209  | 722,40 |