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 2017

8 novembre 2018

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 poi 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 (ANAC) 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 2017 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 30,9% 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) **– ANNO 2016**

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 perfomance 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

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art 23 Dlgs 150/2009**) – ANNO 2017**

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° febbraio 2017, erogando la somma di circa euro 24.167. 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 perfomance dell'Ente.

Dipendenti in possesso del requisito di anzianità al 31/12/2016	Categoria Giuridica	Punteggio minimo accesso selezione (media valutazione triennio 2014 / 2016)	Dipendenti non ammessi alla selezione	Dipendenti ammessi alla selezione	Percentuale Individuata (Accordo art 5)	PEO assegnate
14	A - B	68	5	9	65%	7
5	B 3	68	0	5	65%	3
36	C	71	1	35	65%	24
15	D	75	2	13	35%	6
6	D 3*	75	1	5	35%	2
76			9	67		42

*le valutazioni annuali dei titolari di posizione organizzativa di categoria giuridica D3 sono state riparametrate proporzionalmente a quelle dei dipendenti di categoria D3, come indicato all'art 5 punto I) criteri di accesso alla selezione ultimo comma

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.

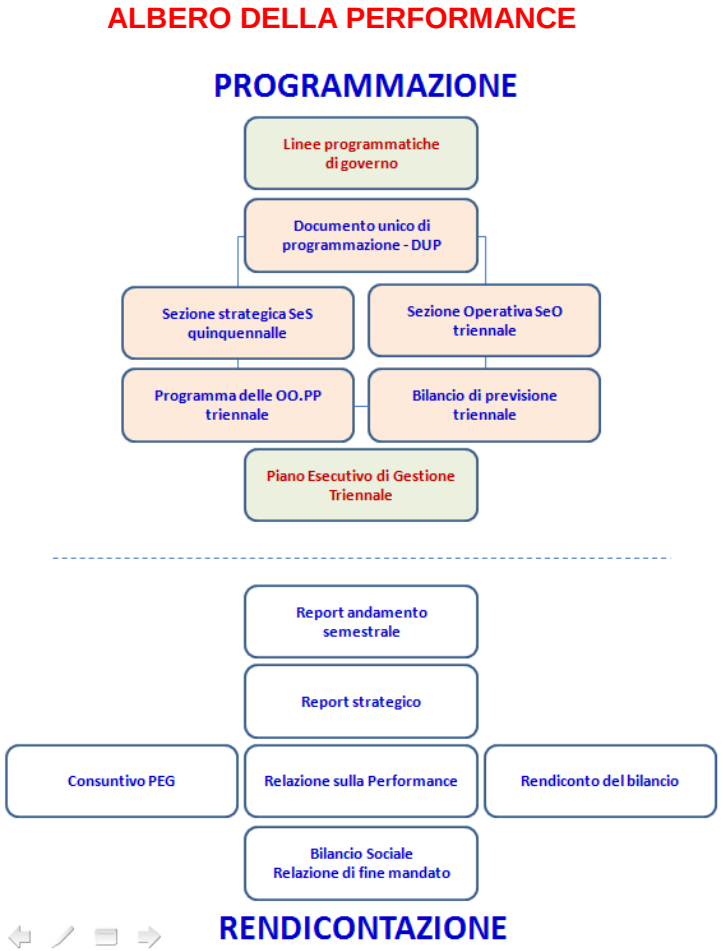
Il Ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi :

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

B - Monitoraggio

C - Misurazione e valutazione della performance

D - Rendicontazione



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.

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

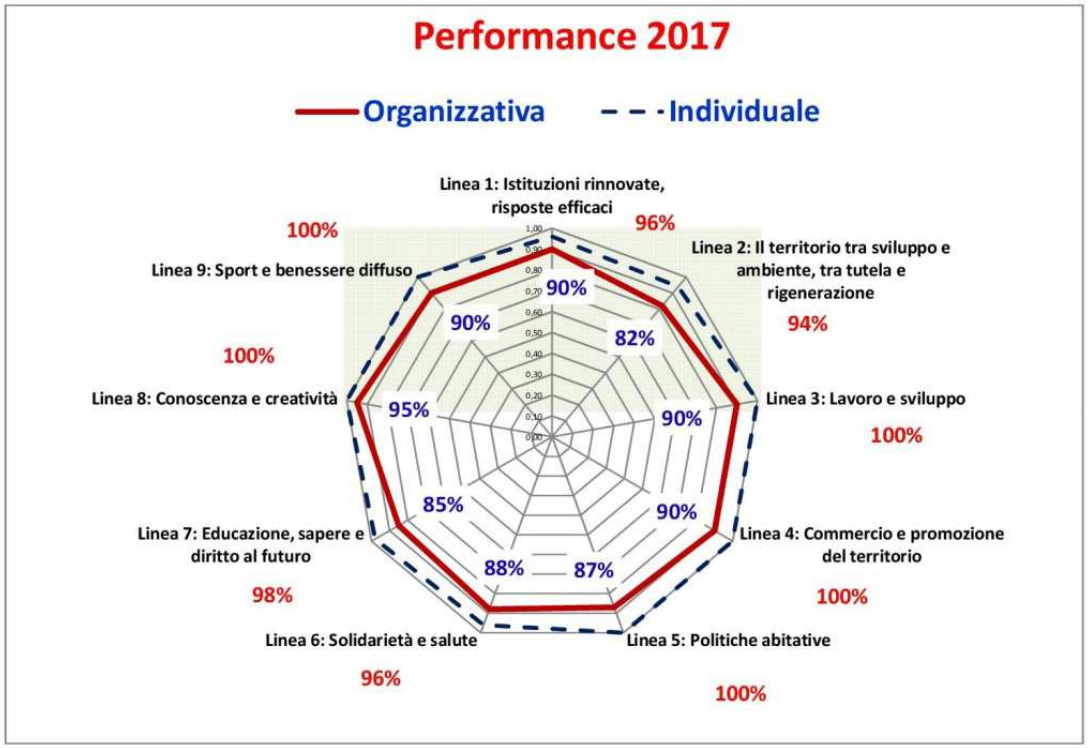
Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree ed ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso 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 2017 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 27 giugno 2018 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2017, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione e quelli di rendicontazione. La Giunta Comunale nella seduta del 17 luglio 2018 ha approvato il documento (D.Lgs 150/2009 art. 10 " Piano della performance e relazione sulla performance"), pubblicato nel sito web del Comune.



COMUNE CASALECCHIO DI RENO

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 2017 il Segretario Generale, con il supporto dei Servizi Istituzionali, ha proseguito l'attività di 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 2017 sono state controllate n. 62 determinazioni su n. 503 adottate e n. 39 ordinanze su n. 248.

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.

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, che nel 2018 è stato aggiornato con la delibera di Giunta comunale n. 10. 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 2018 l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza secondo quanto disposto dalla delibera ANAC n. 141/2018, nonché il livello di aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicati.

Casalecchio di Reno 8 novembre 2018

Nucleo di Valutazione Sovracomunale

Professor Luca Mazzara

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

PROCESSO DI VALUTAZIONE 2017

Marzo	Servizio Programmazione e Controllo strategico	Elaborazione del report 2017 schede budget – Validazione del collegio dei dirigenti	Entro il 14 marzo
	Dirigenti / PO	Valutazione dei comportamenti 2017. Incontro di Area per Condivisione/omogeneizzazione della valutazione assegnate	Dal 15 al 31 marzo
Aprile	Collegio dei dirigenti	Incontro per omogeneizzazione della valutazione assegnate	venerdì 7 aprile
	Servizio Programmazione e Controllo strategico	Elaborazione delle schede di valutazione complete	Entro il 14 aprile
	Dirigenti / PO	Consegna della scheda di valutazione 2017 e colloquio ai dipendenti - feed back comportamenti anno in corso	Dal 16 aprile al 17 maggio
Maggio	PERIODO PER ACCOGLIERE EVENTUALI CONTESTAZIONI E/O APPORTARE MODIFICHE ALLE VALUTAZIONI		Dal 2 maggio al 8 giugno
	Servizio programmazione e Controllo strategico	Trasmissione dati per liquidazione al SPA Incluso Progetti art. 15 c. 5)	9 giugno 2018

Pagamento avvenuto nel mese di giugno

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE
GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016 / 2017

Scala di valutazione

La scala di valutazione dei comportamenti è **impostata su un valore compreso da 1 a 10.** Il sistema di conversione del valore conseguito rappresenterà il punteggio espresso in /70 esimi; il totale del punteggio conseguito da ciascun dipendente, sommato a quello dei risultati, è 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

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016 / 2017

GRADUAZIONE RIPORTATA SULLA SCHEDA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Regole per i valutatori – Punteggio Massimo individuale	
Metodo 2016 / 2017 (max 2 punteggi uguali)	
Punti assegnabili ad ogni comportamento	9 8 7 7
Somma punti	*31*
Punteggio Su 70	*54*
Punteggio Budget su 30	*30*
Punteggio Scheda - massimo conseguibile	84

Media Punteggi per ogni Area	74

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Comportamenti organizzativi

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

Ambiti di valutazione (A)	Indicatore (B)	Peso % (C)	Fonte valutazione (D)
Risultati conseguiti	**Andamento schede di budget**	**30%**	**Report/Dirigente**
Comportamenti organizzativi	**Descrittori comportamenti**	**70%**	**Dirigente**

I dipendenti che hanno riportato un punteggio complessivo pari a 80 su 100 definito dal Nucleo di Valutazione per l'anno 2017 sono stati premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze (pari al 7,69 % sul monte incentivi).

Scheda di valutazione categoria A- B- C- D

Area	Segretario Generale
Servizio	Polizia locale
Dirigente	Rossi Renata
Cognome Nome	Bianchi Ernesto
Categoria	D Profilo ISPETTORE AL COORDINAMENTO E CONTROLLO

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Descrizione del comportamento	Punteggio assegnato									
	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				

Punti assegnati 30 **Risultato A 53 /70**

RISULTATI CONSEGUITI

Servizio	Raggiungimento
Polizia locale	98 %

Risultato B 29 /30

TOTALE VALUTAZIONE (A+B) 82 /100

OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI

Data di consegna _____ Il Dirigente _____

Firma del valutato _____ Il Responsabile P.O. _____

Schede budget del servizio

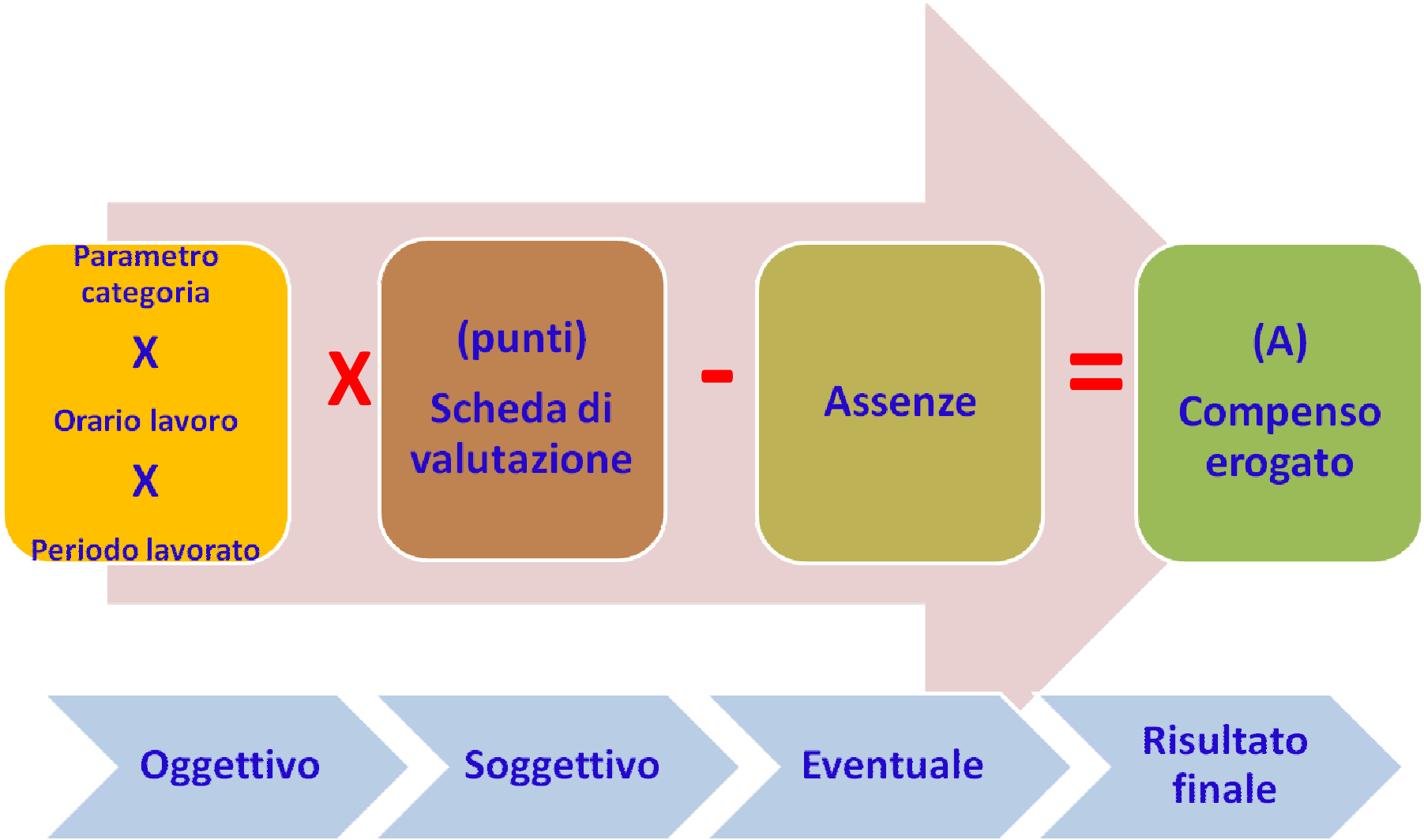
Codice	Descrizione scheda budget	Raggiungimento
9,330,01	Protezione civile e Sicurezza	
9,330,05	Attività amministrativa e di supporto per il funzionamento del corpo di Polizia locale	
9,330,07	Sicurezza urbana, sicurezza stradale e Polizia Giudiziaria	
9,330,08	Tutela del territorio, dell'ambiente e del consumatore	
9,330,09	Gestione delle violazioni amministrative	

Eventuali osservazioni sui risultati conseguiti

Trend di valutazione

2013	2014	2015	2016	2017
83/100	80/100	87/100		

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo I parte



PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Simulazione budget teorico *(es. anno 2016)*

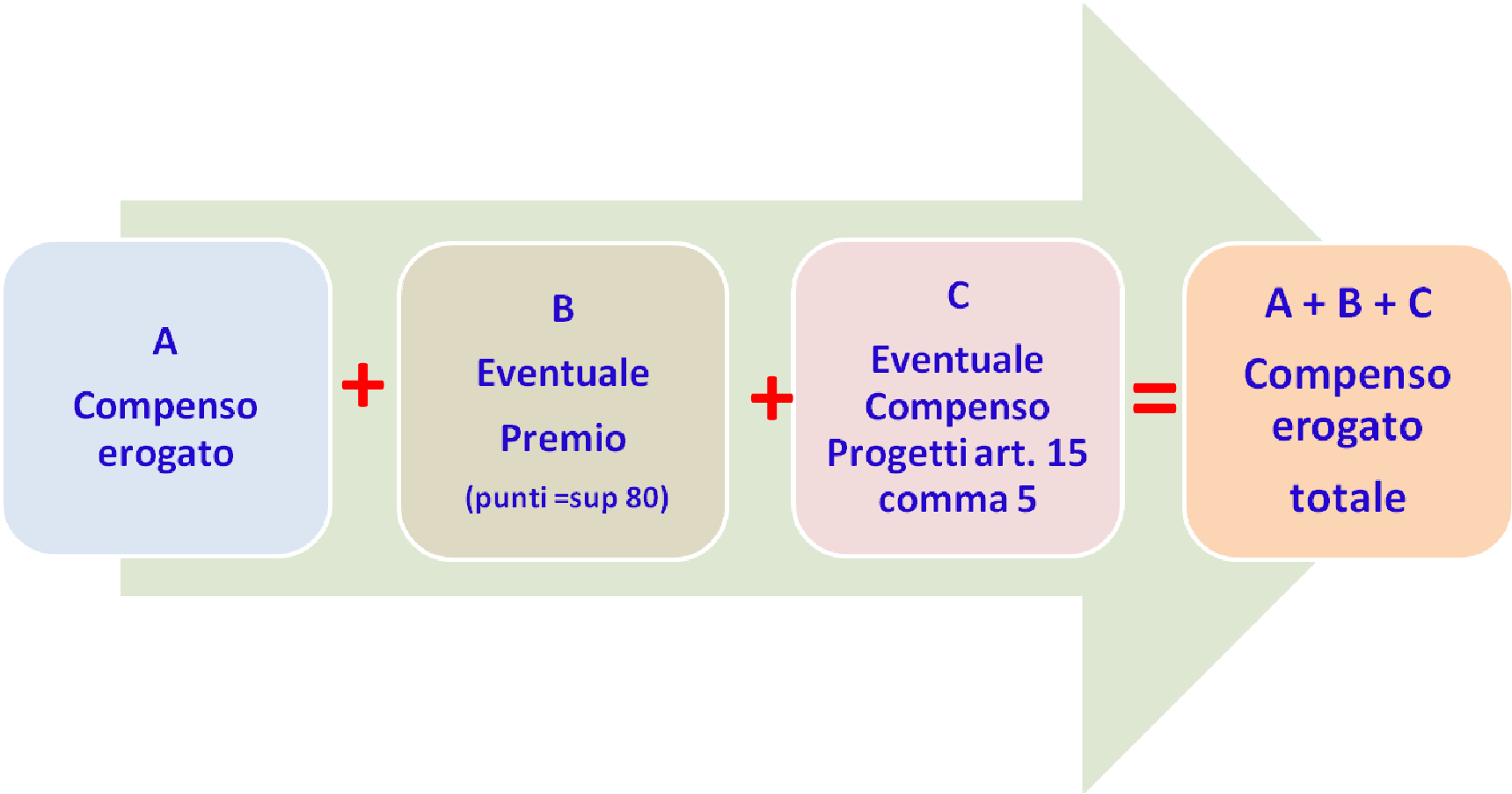
Parametro categoria
X
Orario lavoro
X
Periodo lavorato

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

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

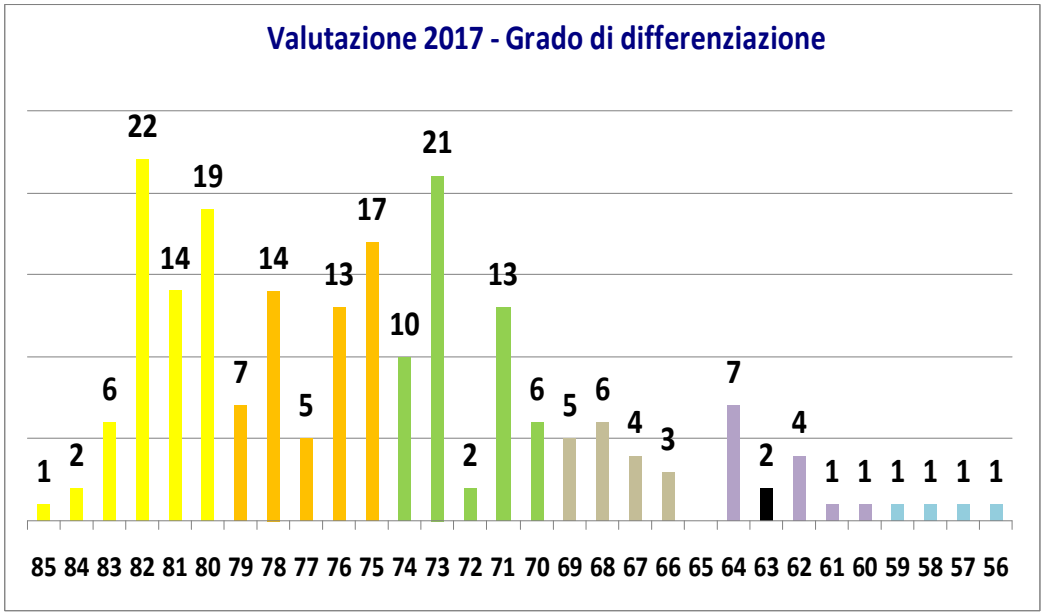
Periodo lavorato	
E’ calcolato sui giorni effettivamente lavorati.	
Su 5gg	219/219
Su 6 gg	268/268

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte



Grado di differenziazione 2017 nell'Ente

Fasce	Punti	Dipendenti	%	%	N.ro
80-85	85	1	0,5%	30,6%	64
	84	2	1,0%		
	83	6	2,9%		
	82	22	10,5%		
	81	14	6,7%		
	80	19	9,1%		
75-79	79	7	3,3%	26,8%	56
	78	14	6,7%		
	77	5	2,4%		
	76	13	6,2%		
	75	17	8,1%		
70-74	74	10	4,8%	24,9%	52
	73	21	10,0%		
	72	2	1,0%		
	71	13	6,2%		
	70	6	2,9%		
65-69	69	5	2,4%	8,6%	18
	68	6	2,9%		
	67	4	1,9%		
	66	3	1,4%		
	65		0,0%		
60-64	64	7	3,3%	7,2%	15
	63	2	1,0%		
	62	4	1,9%		
	61	1	0,5%		
	60	1	0,5%		
55-59	59	1	0,5%	1,9%	4
	58	1	0,5%		
	57	1	0,5%		
	56	1	0,5%		
	55				
Media	74,9	209			

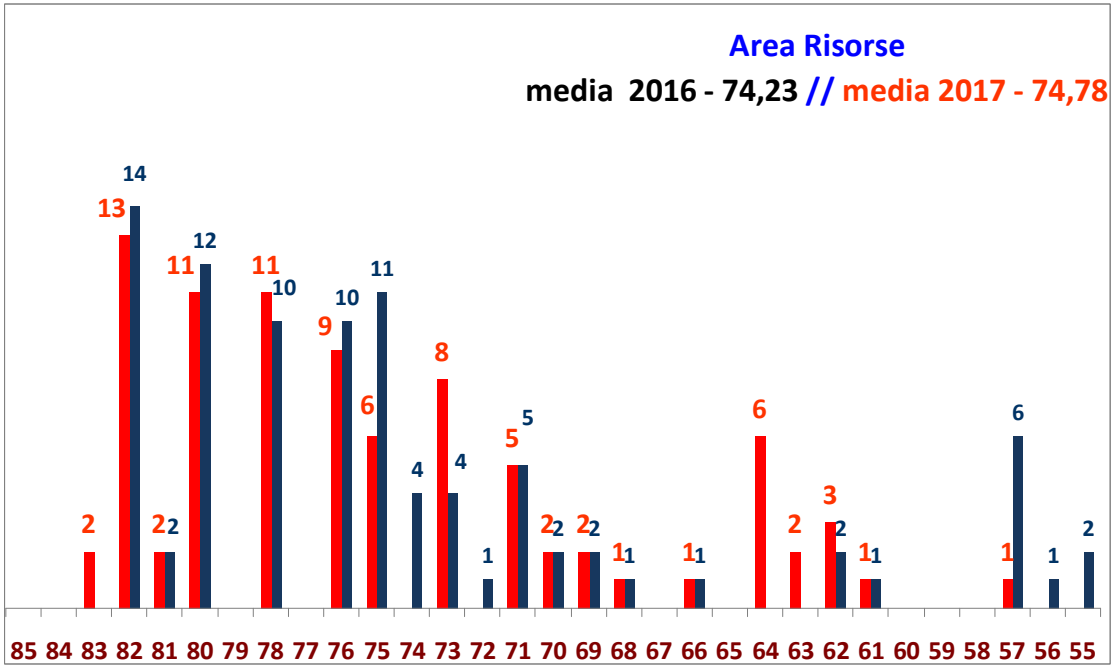


Premio

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.

Grado di differenziazione 2017: Area Risorse

Fasce	Voto	Dipendenti	Percentuali		N.ro
80-82	85		0,0%	32,6%	28
	84				
	83	2	2,3%		
	82	13	15,1%		
	81	2	2,3%		
	80	11	12,8%		
75-79	79			30,2%	26
	78	11	12,8%		
	77				
	76	9	10,5%		
	75	6	7,0%		
70-74	74			17,4%	15
	73	8	9,3%		
	72				
	71	5	5,8%		
	70	2	2,3%		
65-69	69	2	2,3%	4,7%	4
	68	1	1,2%		
	67				
	66	1	1,2%		
	65				
60-64	64	6	7,0%	14,0%	12
	63	2	2,3%		
	62	3	3,5%		
	61	1	1,2%		
	60				
46-59	59			1,2%	1
	58				
	57	1	1,2%		
	56				
	55				

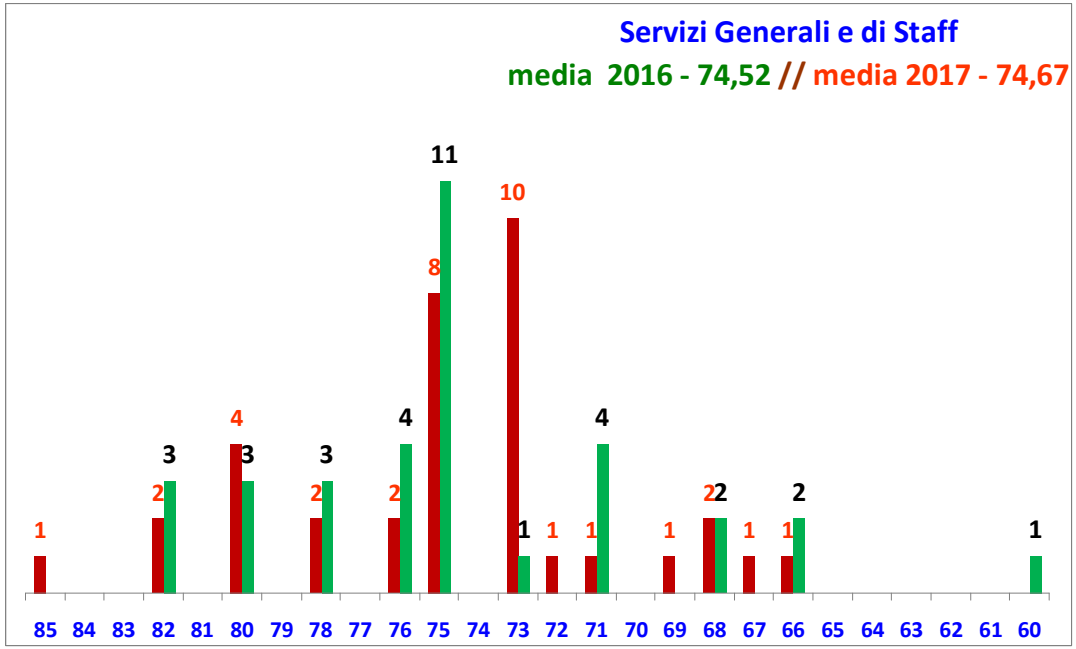


Servizi dell'Area

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

Grado di differenziazione 2017: Area Servizi Generali e di Staff

Fasce	Voto	Dipendenti	Percentuali		N.ro
80-82	85	1	2,8%	19,4%	7
	84				
	83				
	82	2	5,6%		
	81				
	80	4	11,1%		
75-79	79			33,3%	12
	78	2	5,6%		
	77				
	76	2	5,6%		
	75	8	22,2%		
70-74	74			33,3%	12
	73	10	27,8%		
	72	1	2,8%		
	71	1	2,8%		
	70		0,0%		
65-69	69	1	2,8%	13,9%	5
	68	2	5,6%		
	67				
	66	1	2,8%		
	65	1	2,8%		
60-64	64			0,0%	-
	63				
	62				
	61				
	60				
55-59	59			0,0%	-
	58				
	57				
	56				
	55				



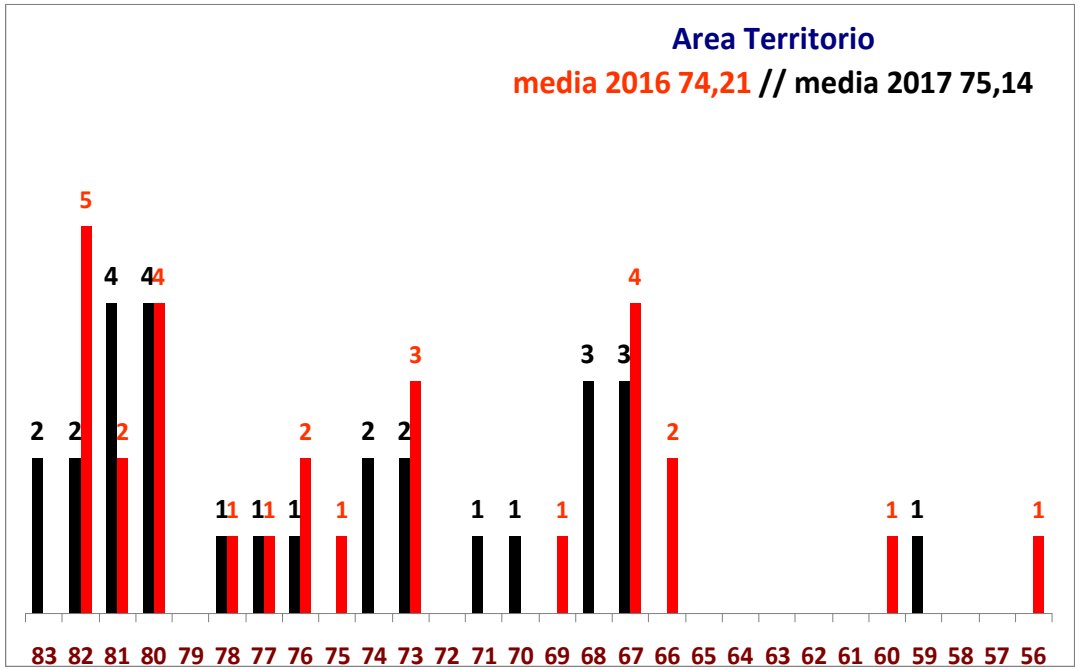
Servizi dell'Area

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Grado di differenziazione 2017: Area Servizi al Territorio

Fasce	Voto	Dipendenti	Percentuali		N.ro
80-82	83	2	7,1%	42,9%	12
	82	2	7,1%		
	81	4	14,3%		
	80	4	14,3%		
75-79	79			10,7%	3
	78	1	3,6%		
	77	1	3,6%		
	76	1	3,6%		
	75				
70-74	74	2	7,1%	21,4%	6
	73	2	7,1%		
	72				
	71	1	3,6%		
	70	1	3,6%		
65-69	69			21,4%	6
	68	3	10,7%		
	67	3	10,7%		
	66				
	65				
60-64	64			0,0%	-
	63				
	62				
	61				
	60				
55-59	59	1	3,6%	3,6%	1
	58				
	57				
	56				
	55				

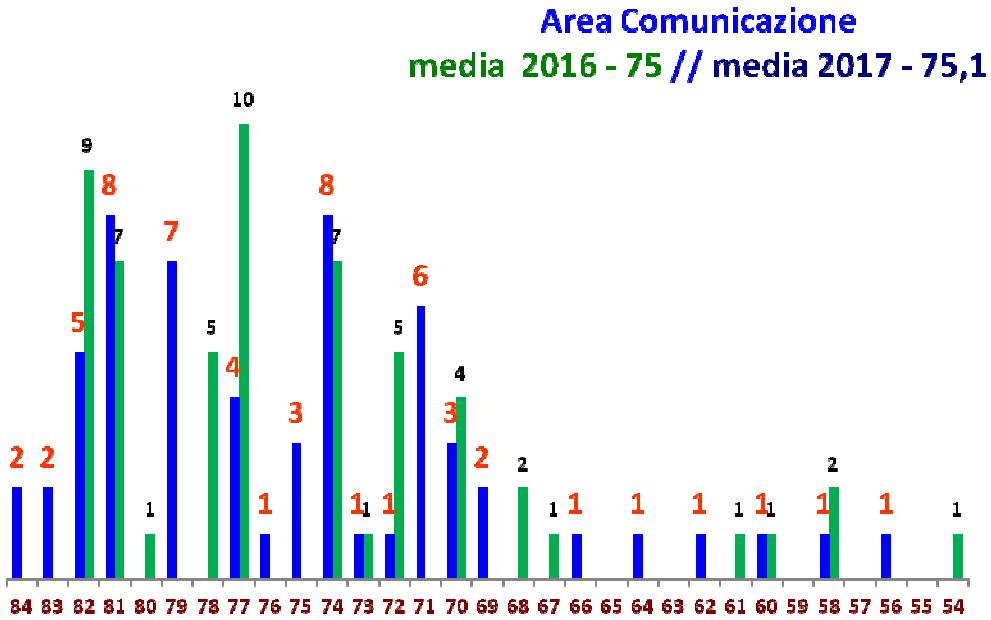


Servizi dell'Area

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

Grado di differenziazione 2017: Area Servizi al Cittadino e alla Comunità

Fasce	Voto	Dipendenti	Percentuali		N.ro
80-82	85			28,8%	17
	84	2	3,4%		
	83	2	3,4%		
	82	5	8,5%		
	81	8	13,6%		
	80				
75-79	79	7	11,9%	25,4%	15
	78				
	77	4	6,8%		
	76	1	1,7%		
	75	3	5,1%		
70-74	74	8	13,6%	32,2%	19
	73	1	1,7%		
	72	1	1,7%		
	71	6	10,2%		
	70	3	5,1%		
65-69	69	2	3,4%	5,1%	3
	68				
	67				
	66	1	1,7%		
	65				
60-64	64	1	1,7%	5,1%	3
	63				
	62	1	1,7%		
	61				
	60	1	1,7%		
55-59	59			3,4%	2
	58	1	1,7%		
	57				
	56	1	1,7%		
	55				



Servizi dell'Area

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Premio

I dipendenti che hanno riportato un **punteggio complessivo superiore al valore 80** come fissato per il 2016 e il 2017 dal Nucleo di Valutazione sono premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.

Area	2016			2017		
	Media	Premiati		Media	Premiati	
Servizi al cittadino e alla comunità	75,00	17	29,8%	75,10	17	29,3%
Servizi Generali e di staff	74,53	6	17,6%	74,67	7	19,4%
Servizi al Territorio	74,21	11	39,3%	75,14	12	42,9%
Risorse	74,23	28	30,8%	74,78	28	32,9%
Totale Ente	74,60	62	29,5%	74,90	64	30,9%

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Percorso di valutazione

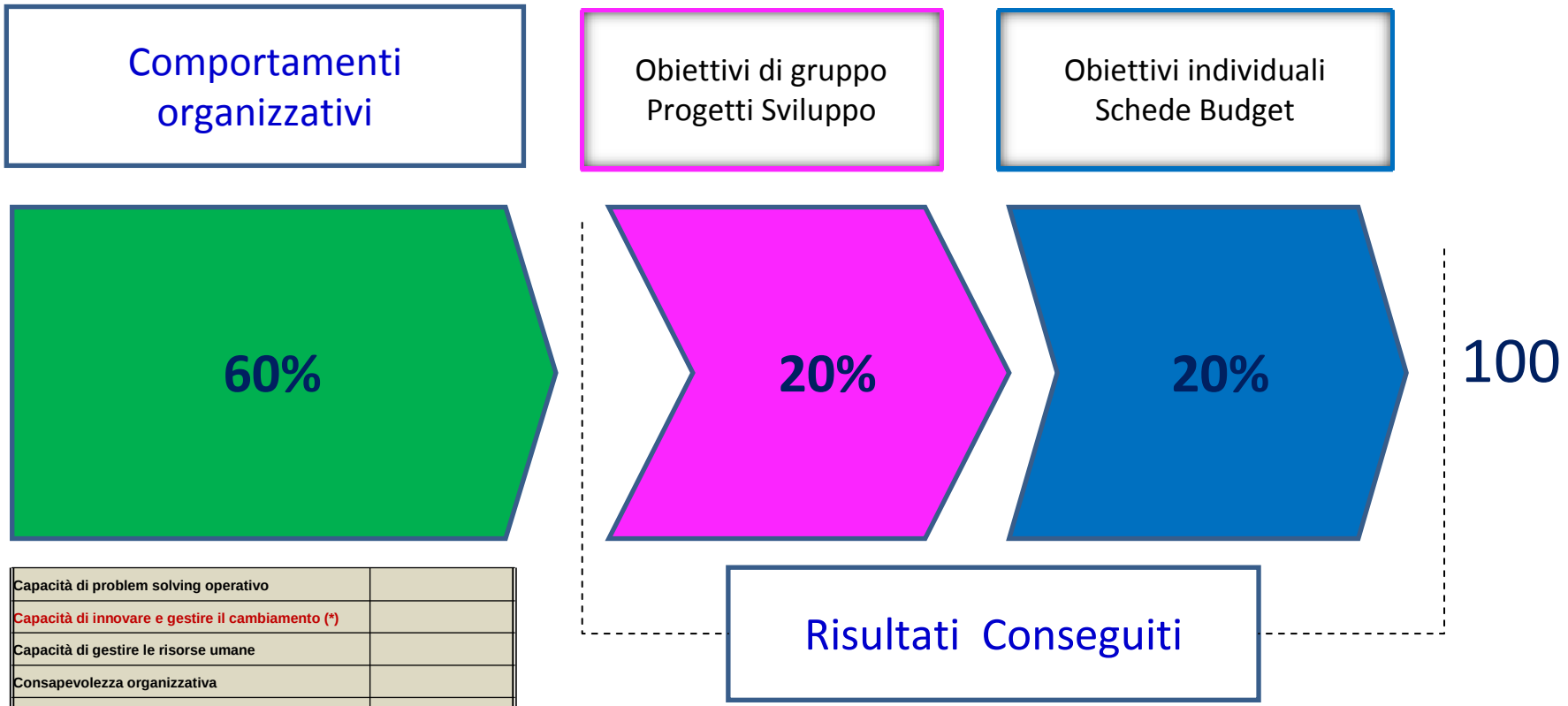
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Indicatori e pesi percentuali

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ambiti di valutazione



Capacità di problem solving operativo	
Capacità di innovare e gestire il cambiamento (*)	
Capacità di gestire le risorse umane	
Consapevolezza organizzativa	
Capacità di programmazione e controllo	
Capacità di lavorare in gruppo	*Per i servizi di staff*
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato	*Per i servizi di line*

Comportamenti organizzativi

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

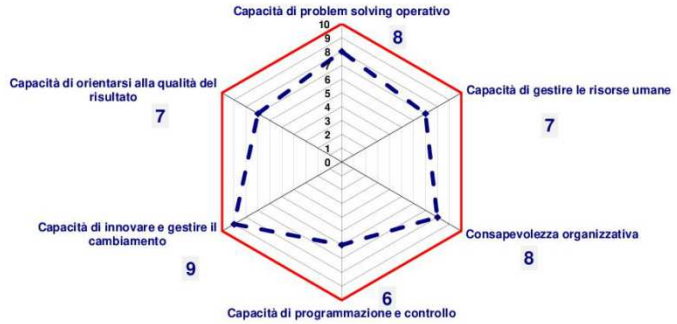
COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO

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



Comportamenti organizzativi: 45,0 /60

Risultati conseguiti

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%)

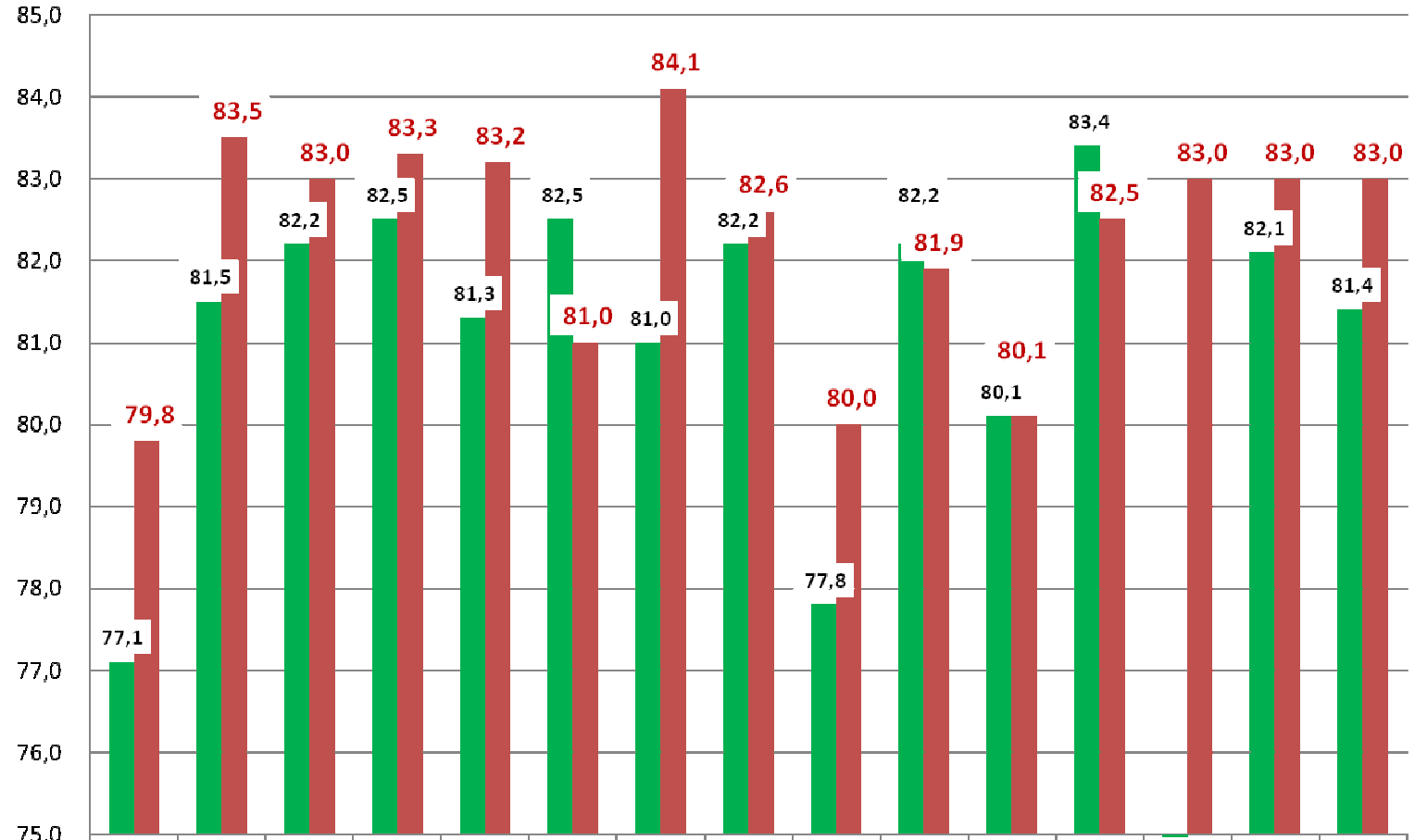
CODICE	SCHEDA DI BUDGET	RISULTATO
2,703,07	Gestione amministrativa delle strutture educativo scolastiche e dei servizi integrativi. Diritto allo studio. Integrazione sociale	
2,710,01	Coordinamento pedagogico: progettazione educativa in ambito comunale e sovracomunale	
2,710,03	Attività ordinaria del 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

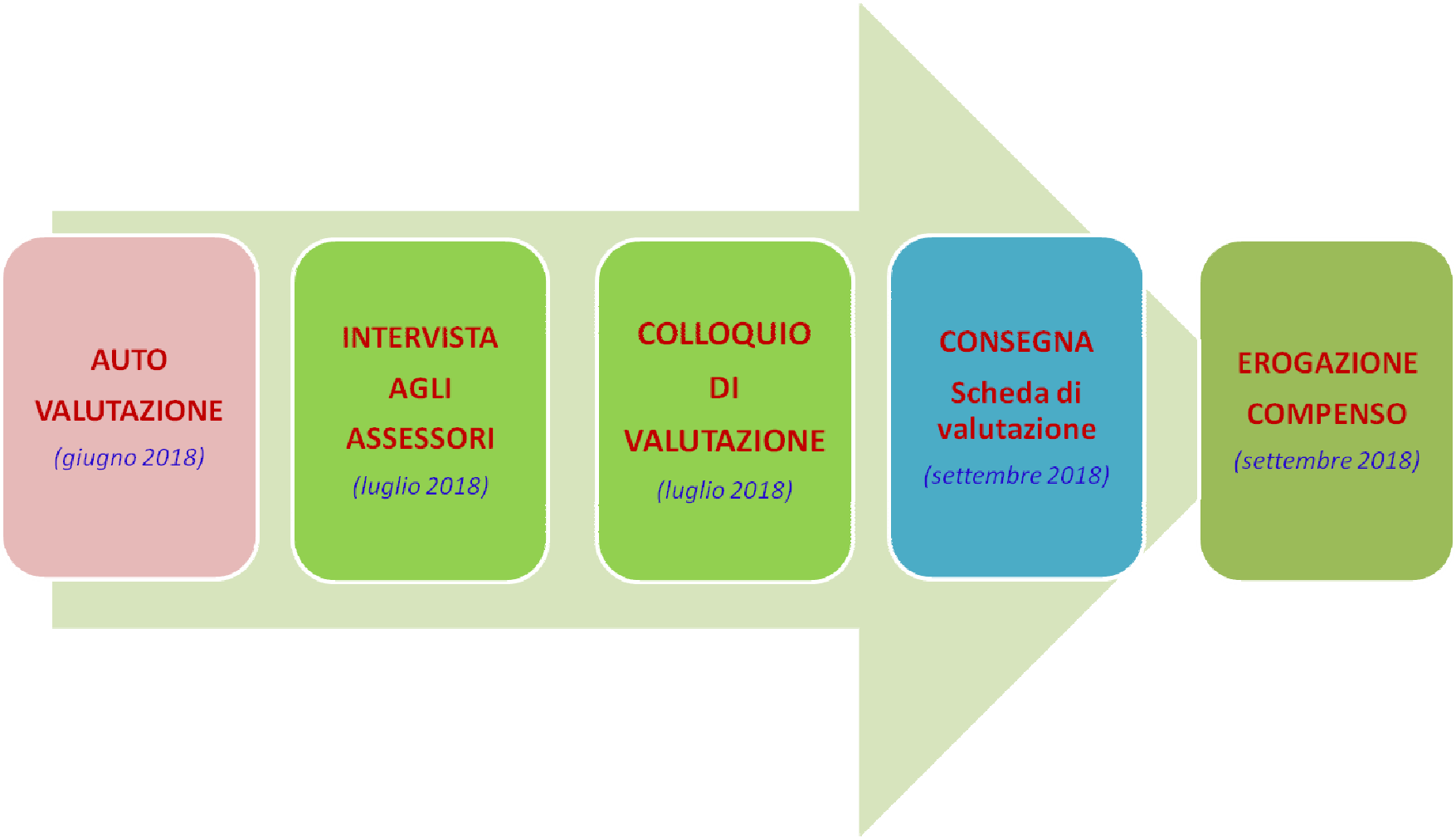
Valutazioni Titolari di Posizione Organizzativa 2016 / 2017



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2016	77,1	81,5	82,2	82,5	81,3	82,5	81,0	82,2	77,8	82,2	80,1	83,4	-	82,1	81,4
2017	79,8	83,5	83,0	83,3	83,2	81,0	84,1	82,6	80,0	81,9	80,1	82,5	83,0	83,0	83,0

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Percorso di valutazione



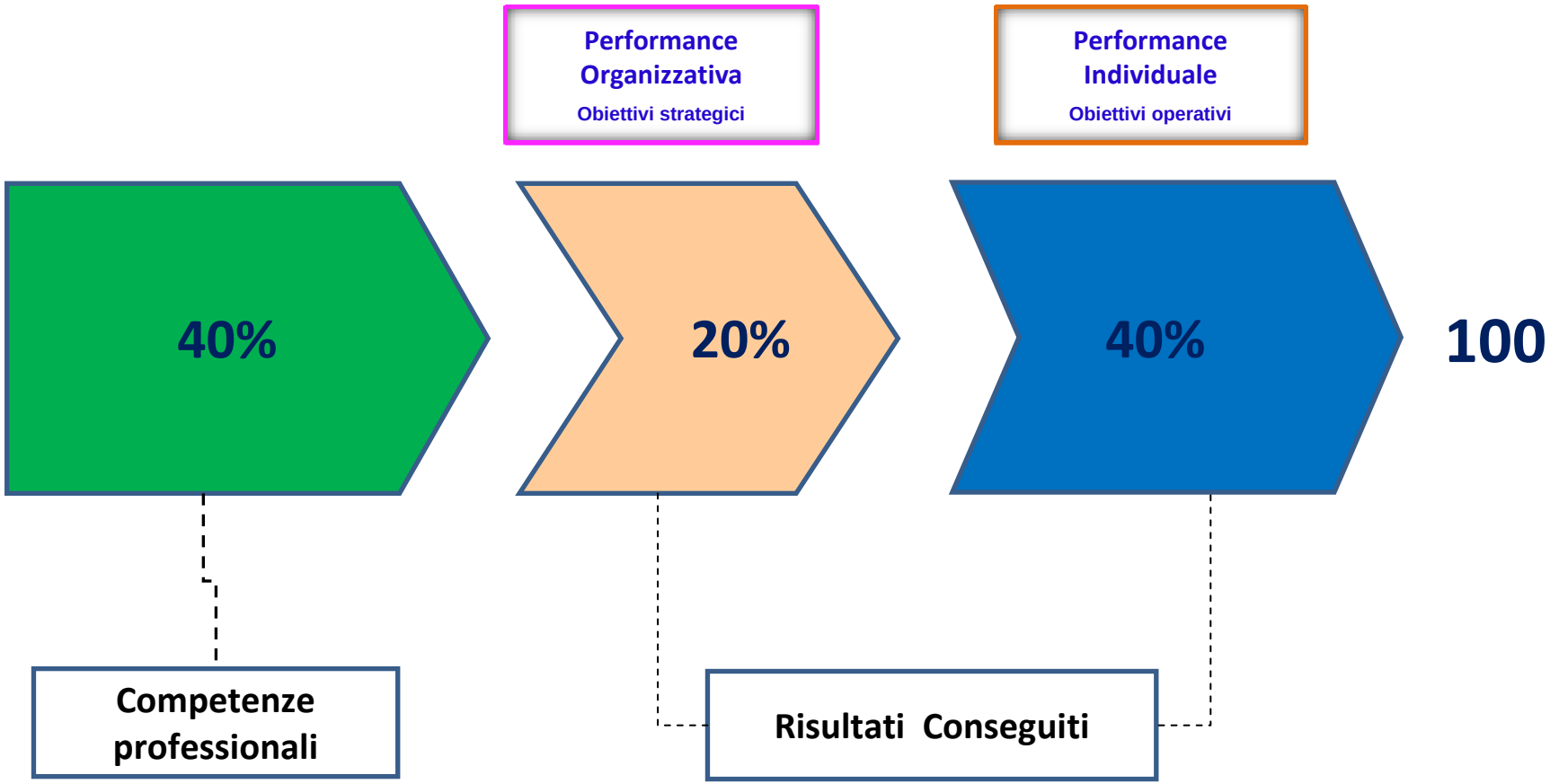
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Indicatori e pesi percentuali

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Ambiti di valutazione%



Competenze manageriali

Innovatività
Capacità gestionali
Capacità relazionali
Armonizzazione
Networking
Flessibilità organizzativa

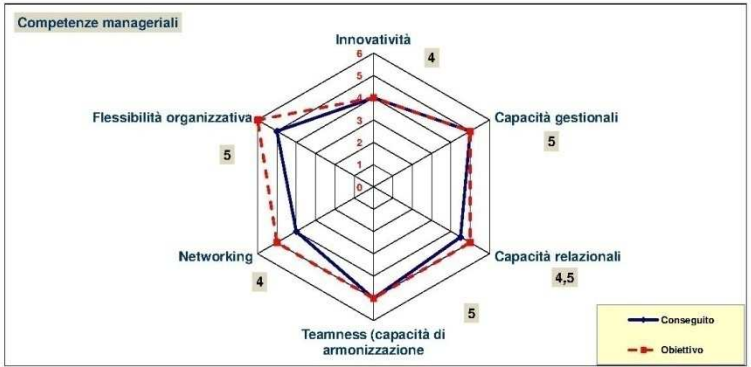
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Scheda di valutazione

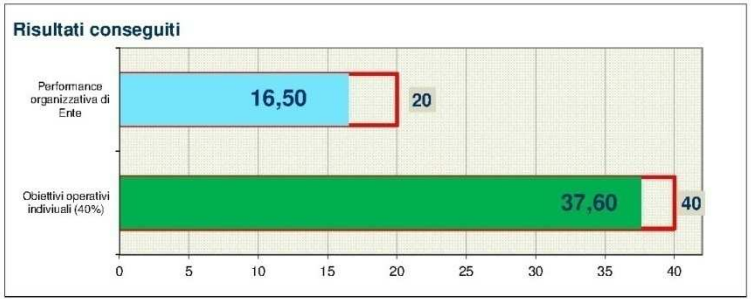
SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Dirigente: MARIO ROSSI **Anno: 2015**

Area: xxxxxx xxxxxx



a) Competenze professionali: 36,67 /40



b) Risultati conseguiti: 54,10 /60

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

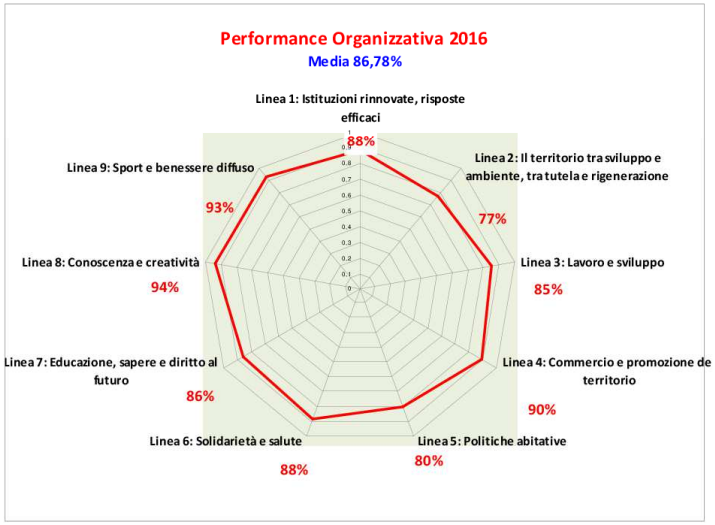
Sindaco: **Dirigente:**

ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 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 Perfromance / 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 Perfomance 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.

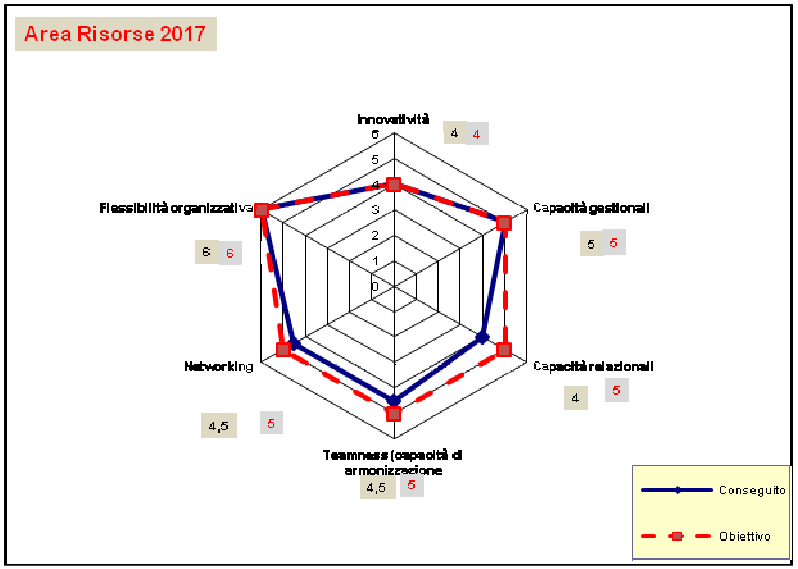


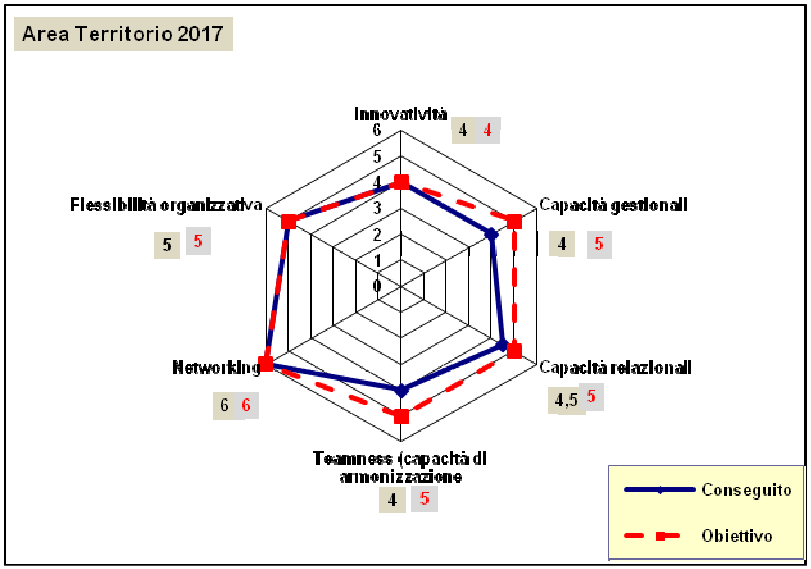
b) **ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo dei Dirigente, è assegnato un peso del 40%**

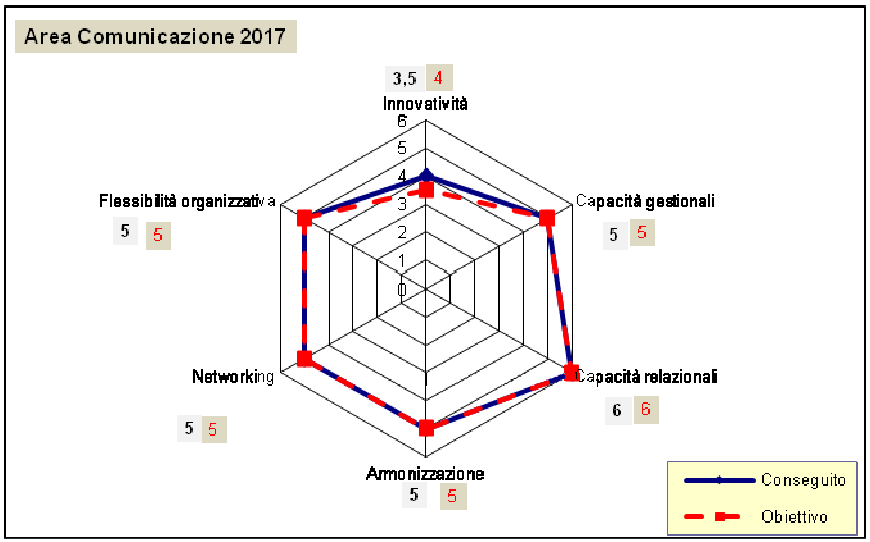
Il dato è stato elaborato dalla media matematica dei raggiungimento di ciascun progetto di sviluppo 2016/2018.

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Valutazione competenze professionali
Valori attesi / Valori conseguiti

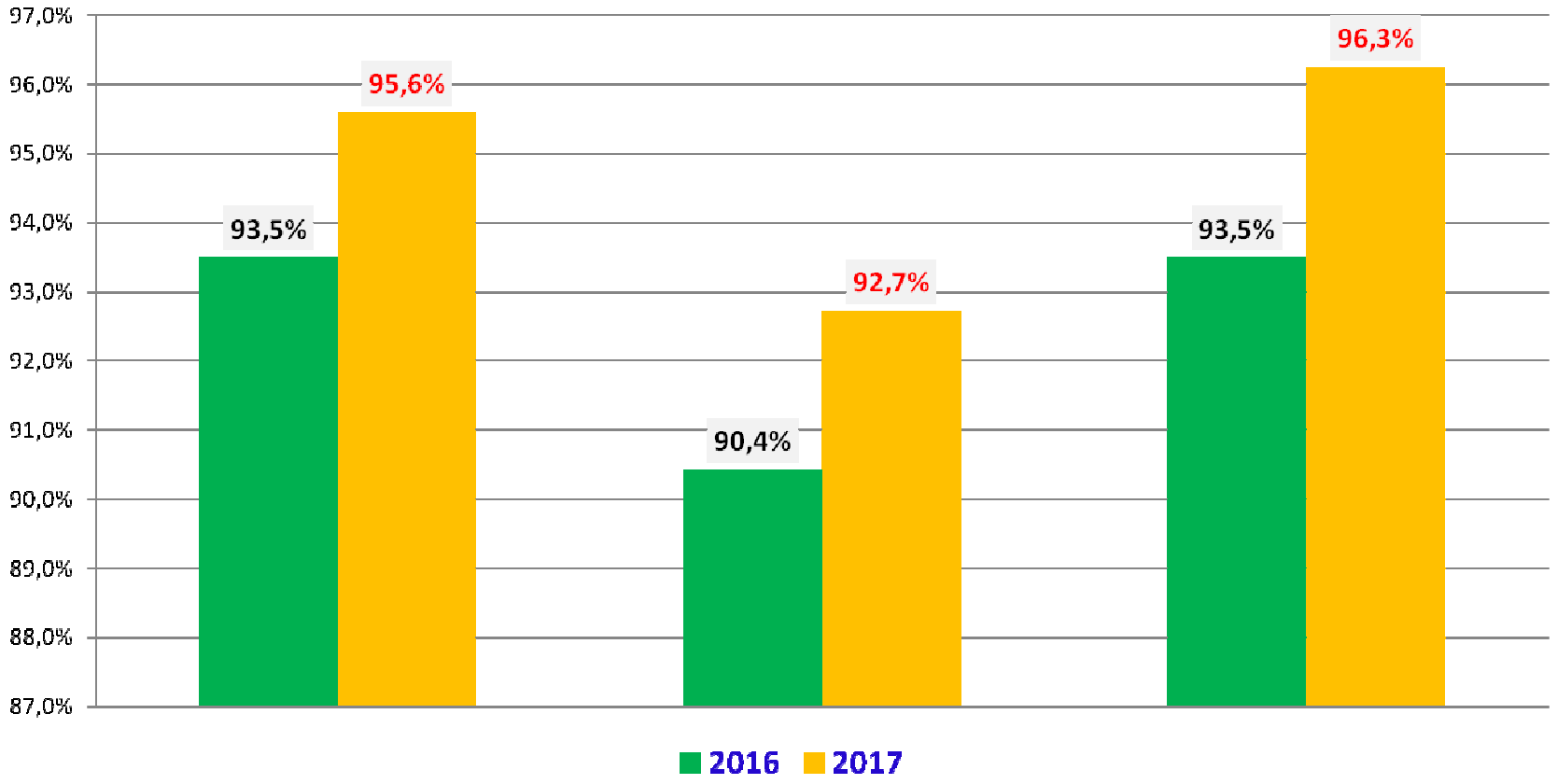




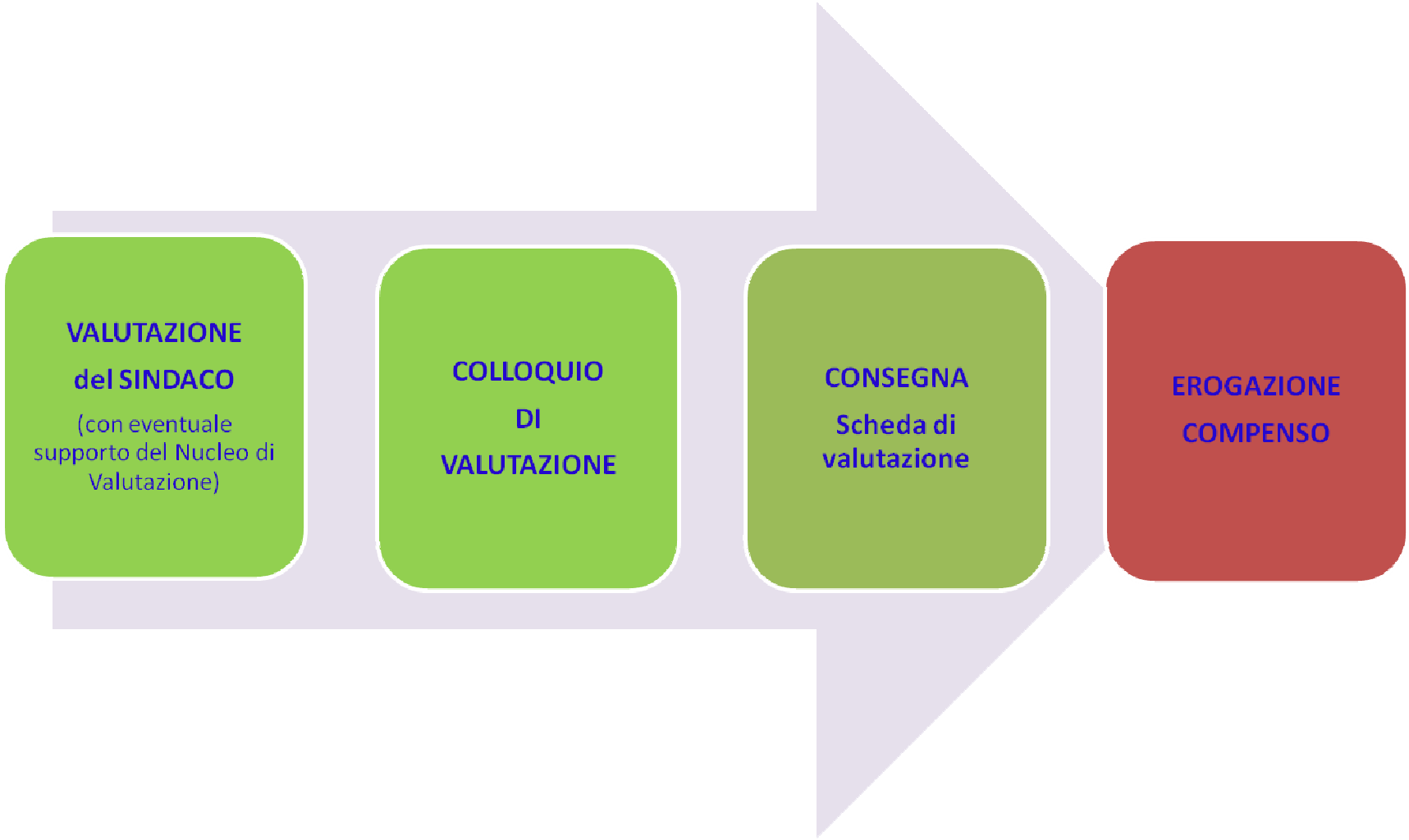


PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – DIRIGENTI

Valutazione dirigenti 2016 / 2017



Il percorso di valutazione



PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – SEGRETARIO GENERALE

SEGRETARIO GENERALE: INDICATORI E PESI PERCENTUALI

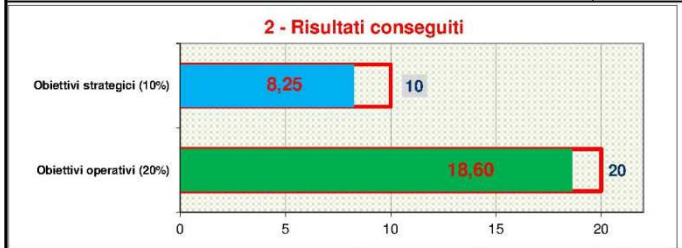
Ambiti di valutazione	Indicatore	Punti	Peso	Collegamento a Programmazione
Risultato: **Performance organizzativa** **Documento Unico di Programmazione** ***"Sezione strategica"***	Andamento **Obiettivi strategici dell'Ente**	**10**	**30%**	**Report Strategico** **DUP**
Risultato: **Performance individuale**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

Scheda di valutazione

Comune di Casalecchio di Reno

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE	Anno 2015
1 - Competenze professionali *(articolate secondo la Macroorganizzazione)*	Max punti
Funzione generale di impulso e controllo sulla correttezza e qualità dell'attività amministrativa:	25
Funzioni di sovrintendenza e coordinamento nei confronti dei dirigenti, dei titolari di p.o. e degli organismi di gestione:	20
Funzioni di coordinamento e impulso dell'attività di programmazione e verifica dell'andamento degli obiettivi di mandato:	25

A - COMPETENZE PROFESSIONALI (Punti):	*65 / 70*



B - RISULTATI CONSEGUITI (Punti):	*26,85 / 30*
Totale Conseguito (A + B)	***81,85***

Il Sindaco Rossi Mario _____

Data di consegna _____

Il Segretario Generale Verdi Verdina _____

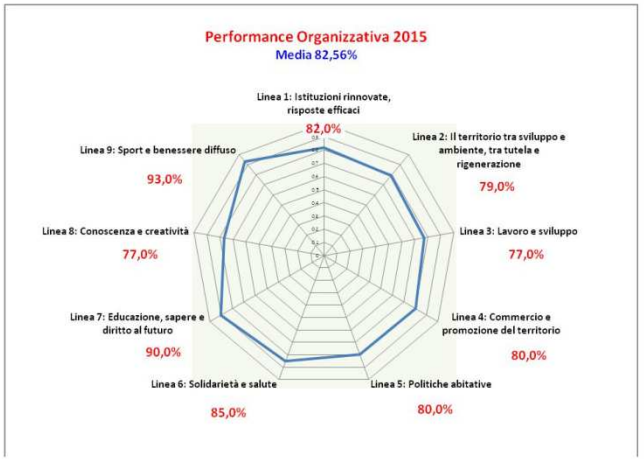
ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

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 Perfomance organizzativa 2015 corrisponde al **82,5%**, calcolata sulla base delle risultanza 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 Perfomance 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 raggiungimento 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
2017	17.250,00	16.355,59	94,82%	3	5.451,86

POSIZIONI ORGANIZZATIVE *(incluso incarichi art. 110)*

	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	46.129,96	39.572,84	85,79%	17	2.328
2012	47.441,00	40.666,70	85,72%	17	2.392
2013	45.300,00	34.959,45	77,17%	16	2.185
2014	44.487,50	36.603,45	82,28%	16	2.288
2015	40.027,40	32.779,04	81,89%	18	1.821
2016	38.675,00	33.209,20	85,87%	14	2.372
2017 (*)	37.599,60	32.542,80	86,55%	15	2.170

(*) Comprende 2 PO cessate nel corso del 2017

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

	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	226.221	226.221	100,0%	239	947
2012	226.221	226.221	100,0%	239	947
2013	222.057	221.907	99,9%	227	978
2014	200.655	199.824	99,6%	229	873
2015	202.201	201.942	99,9%	224	902
2016	150.981	150.981	100,0%	209	722
2017	133.630	133.630	100,0%	209	639