

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 2021



Nucleo di Valutazione sovracomunale – 10.09.2022

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 modificato più volte (delibera di Giunta n. 57 del 12/6/2012; n. 100 del 10/12/2013; n. 16 del 23/02/2016; n. 39 del 19/04/2017), fino all'ultimo aggiornamento, approvato con deliberazione n. 122 del 30/10/2018.

Mediante tale Sistema, che è frutto del lavoro sinergico tra la Conferenza dei Segretari dei Comuni dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia e il Direttore dell'Unione, vengono perseguite azioni di omogeneizzazione e coordinamento, rispetto ai processi di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, attuati nei singoli Comuni e nell'Unione.

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 recepito le indicazioni del CCNL del 21/05/2018 ex artt. 68 e 69; il ciclo della performance è stato attivato, sviluppando un sistema di misurazione e valutazione della performance coerente 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 per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

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



PERFORMANCE INDIVIDUALE

Relativamente alla valutazione della performance individuale si prende atto della relazione finale predisposta dal Servizio Programmazione e Controllo, che si allega alla presente, contenente i risultati conseguiti con la valutazione relativa all'anno 2021 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 22,7% dei dipendenti di categoria A-B-C-D con punteggio superiore a 82, così come era stato indicato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 1° marzo 2022.

Nella valutazione degli incaricati di posizione organizzativa si conferma una buona diversificazione in linea con gli anni precedenti.

Anche quest'anno per la valutazione dei dirigenti 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 2021

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali **con decorrenza 1° febbraio 2021**. Gli esiti della selezione sono stati comunicati a tutti i dipendenti attraverso la pubblicazione nella intranet comunale sezione "Ufficio personale".

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 che hanno maturato anzianità	Categoria Giuridica	Punteggio minimo accesso selezione	Dipendenti non ammessi alla selezione	Dipendenti ammessi alla selezione	Percentuale	PEO
		(media valutazione triennio 2018/2020)			Individuata	assegnate
20	A - B	70/100	5	15	50%	8 (*)
4	B 3		0	4		2
26	C		2	24		12
10	D		0	10		4 (*)
60			7	53	50%	26

* Ai sensi dell'art. 5 paragrafo II "Criteri per le assegnazioni" 6° capoverso – Contratto decentrato

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



PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art 23 Dlgs 150/2009) – ANNO 2020

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali **con decorrenza 1° febbraio 2020**. Gli esiti della selezione sono stati comunicati a tutti i dipendenti attraverso la pubblicazione nella intranet comunale sezione "Ufficio personale".

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.

* Ai sensi dell'art. 5 paragrafo II "Criteri per le assegnazioni" 6° capoverso

Dipendenti che hanno maturato anzianità	Categoria Giuridica	Punteggio minimo accesso selezione (media valutazione triennio 2017/ 2019)	Dipendenti non ammessi alla selezione	Dipendenti ammessi alla selezione	Percentuale Individuata	PEO assegnate
19	A - B	70/100	4	15	50%	8*
2	B 3		0	2		1
23	C		1	22		11
6	D		2	4		1
50			7	43	50%	21

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



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

Integrazione ciclo di bilancio:

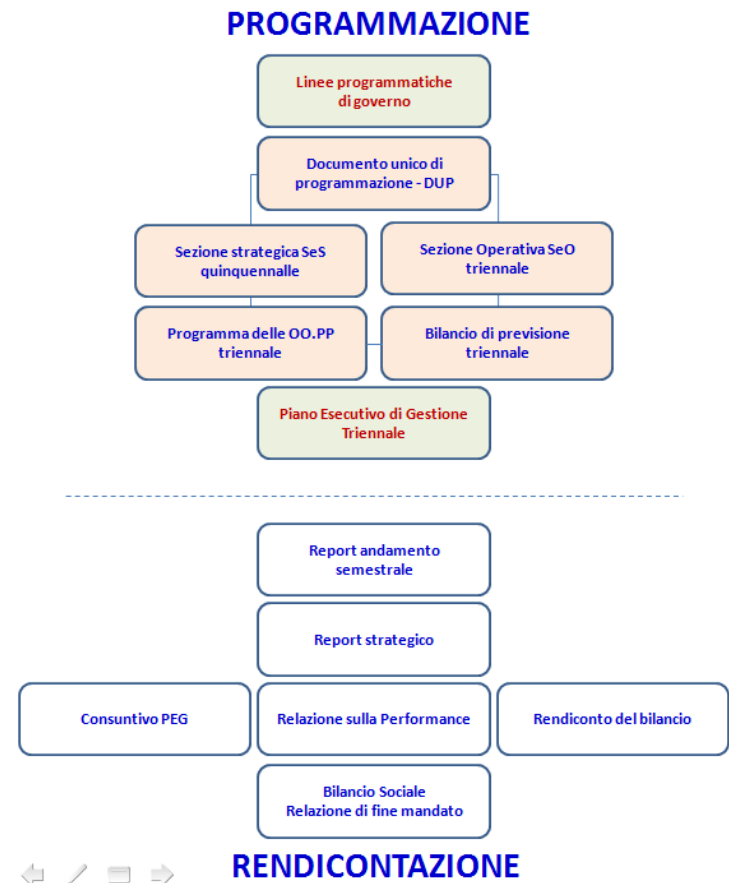
Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un ciclo di programmazione e controllo avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 in merito alla definizione di piano della performance.

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) Il 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 e 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.

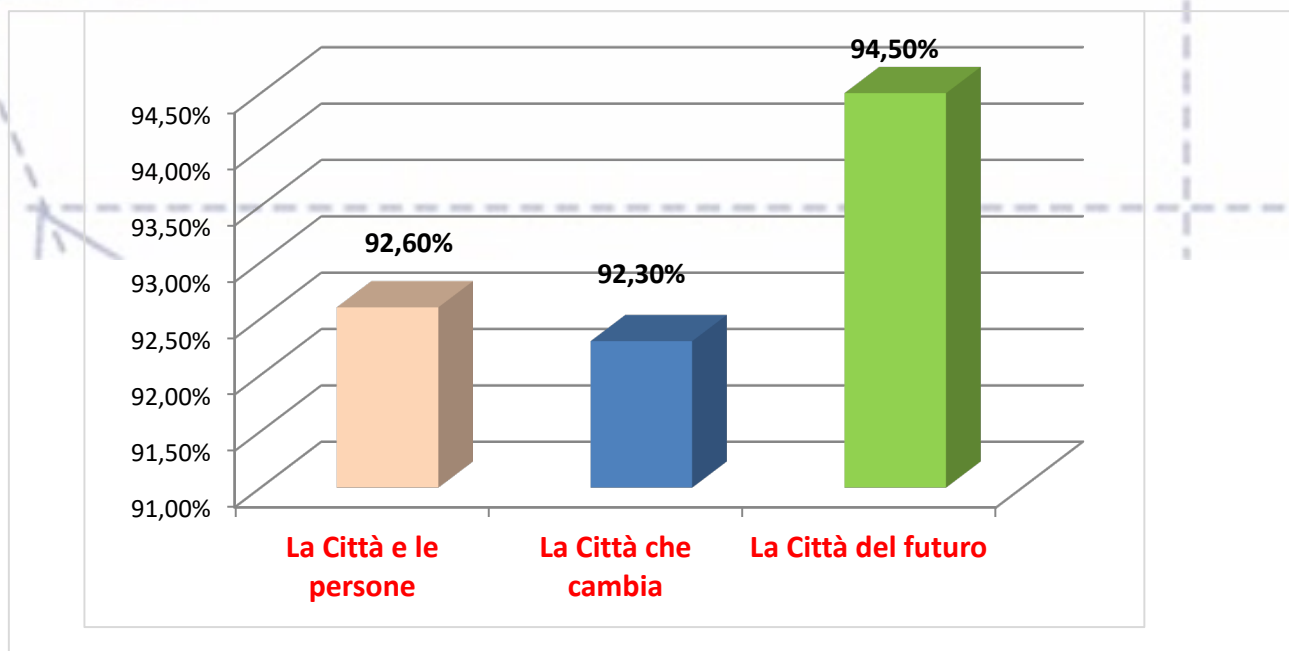
Il Nucleo di Valutazione sovracomunale, sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza dei Segretari dei Comuni dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia e dal Direttore dell'Unione, ha presentato alla Giunta Comunale una proposta di aggiornamento del sistema di valutazione, definitivamente approvato il 30/10/2018. Tale sistema, nel mantenere alcune distinzioni applicative fondate sulle peculiarità organizzative degli enti, è stato recepito dall'Unione e da tutti i Comuni che la costituiscono ed è stato applicato per misurare e valutare la performance individuale, a partire dal 2019, di tutti i dipendenti. Gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente per l'anno 2020 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

Con provvedimento del 15 giugno 2022, prot. Gen. N. 20030 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2021, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione e quelli di rendicontazione. La performance organizzativa conseguita nel 2021, misurata secondo le 3 linee strategiche collegate al programma di mandato, è evidenziata nel grafo che segue; gli scostamenti, come illustrati nella Relazione sulla performance, sono ancora in parte dovuti all'emergenza Covid19.



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 2021 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. Nel corso del 2021 sono state controllate n. 71 determinazioni su n. 449 adottate con impegno di spesa e n. 22 ordinanze su n. 63

Gli esiti di tali controlli, a cadenza semestrale, sono stati trasmessi regolarmente al Sindaco, alla Giunta Comunale ed al Presidente del Consiglio, al Nucleo di Valutazione e alla Commissione Affari istituzionali Controllo e Garanzia (prot 25.795/2021 – prot 3.641/2022) e utilizzati anche ai fini della valutazione delle performance di dirigenti e dipendenti.





3. Rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel recepire le disposizioni del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97 e le linee guida dell'ANAC, contenute nella delibera n. 1310/2016, il Comune di Casalecchio di Reno, con deliberazione di Giunta n. 21/2017, unificava in un solo strumento il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 29/01/2019 veniva approvato il nuovo PTPCT, costituito da alcune parti comuni a tutti gli Enti dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e da alcune parti personalizzate, al fine di addivenire gradualmente ad un PTPCT unico per i Comuni dell'Unione e per l'Unione. 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. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 20/2021 è stato approvato il nuovo PTPCT, 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 di Valutazione sovracomunale ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ogni documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021, **protocollo n.ro 17.718 del 7 giugno 2022.**

Casalecchio di Reno 10 settembre 2022

Nucleo di Valutazione Sovracomunale

Prof. Luca Mazzara



AMBITI DI VALUTAZIONE %

Comportamenti
organizzativi

70%

Risultati Conseguiti

30%

100

Obiettivi di gruppo
Schede Budget

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

Comportamenti organizzativi

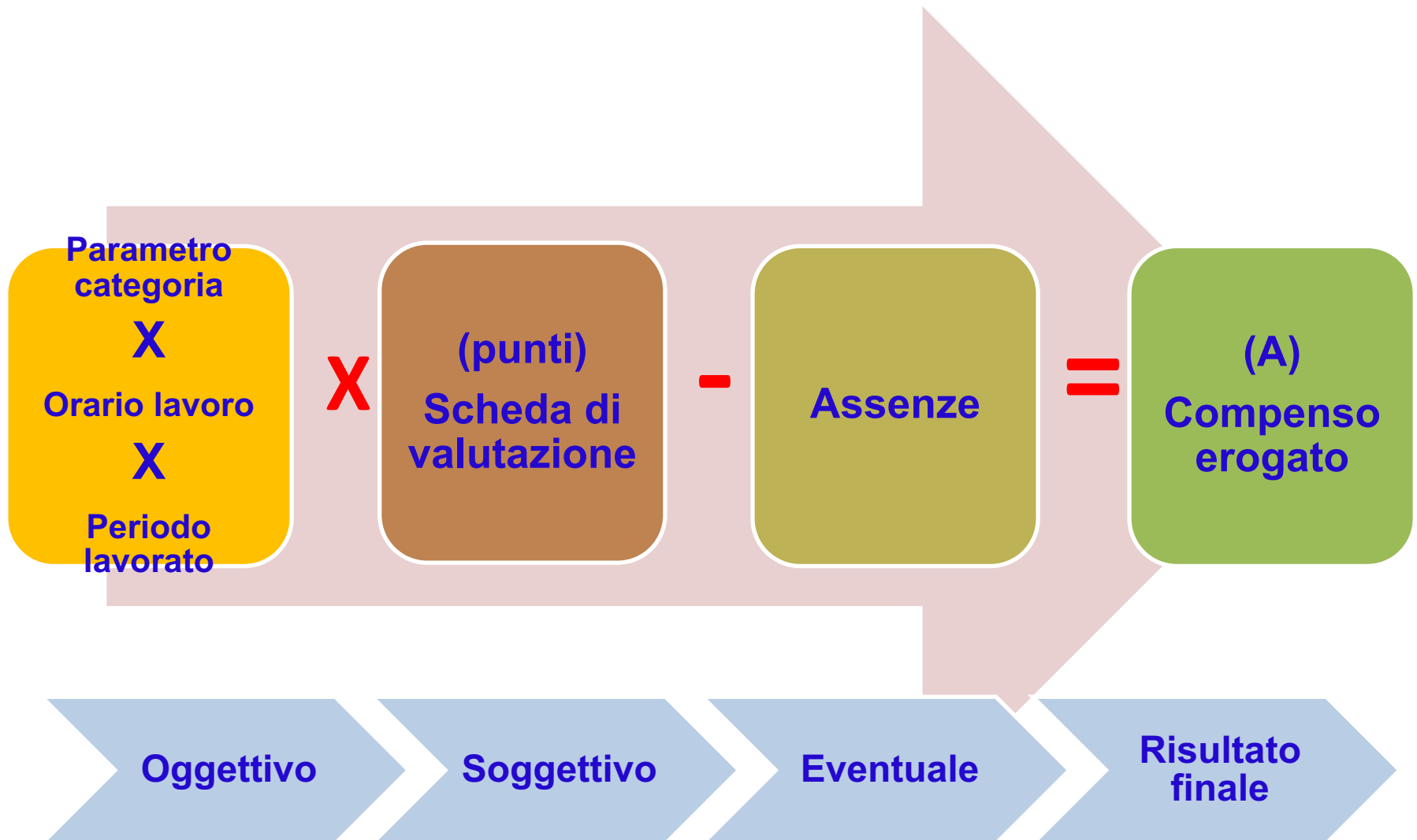
Il sistema di valutazione prevede che all'inizio dell'anno siano indicati ai dipendenti 4 aree di miglioramento (comportamenti organizzativi), oggetto di osservazione e di successiva valutazione, individuate all'interno di tre ambiti (gestionale, relazionale, innovativo/cognitivo), secondo una diversificazione 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

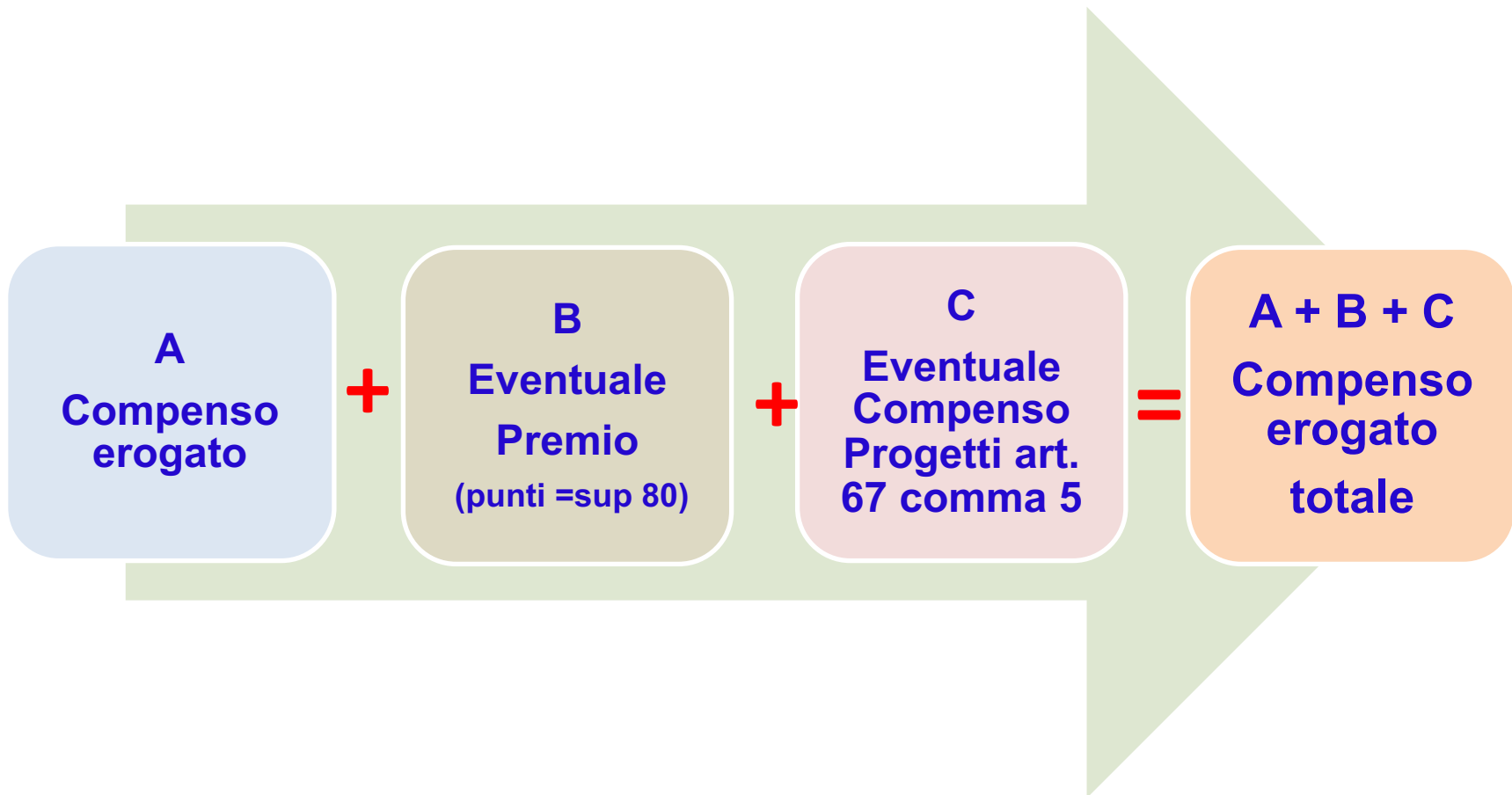
Scheda di valutazione categoria A- B- C- D

Area Segretario Generale Servizio Polizia locale Dirigente Rossi Renata Cognome Nome Bianchi Ernesto Categoria D Profilo ISPETTORE AL COORDINAMENTO E CONTROLLO		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										
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI													
Descrizione del comportamento	Punteggio assegnato										9,330,07	Sicurezza urbana, sicurezza stradale e Polizia Giudiziaria	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Collaborazione, cooperazione e integrazione							7				9,330,08	Tutela del territorio, dell'ambiente e del consumatore	
Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi									9		9,330,09	Gestione delle violazioni amministrative	
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. _____													
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



Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016

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

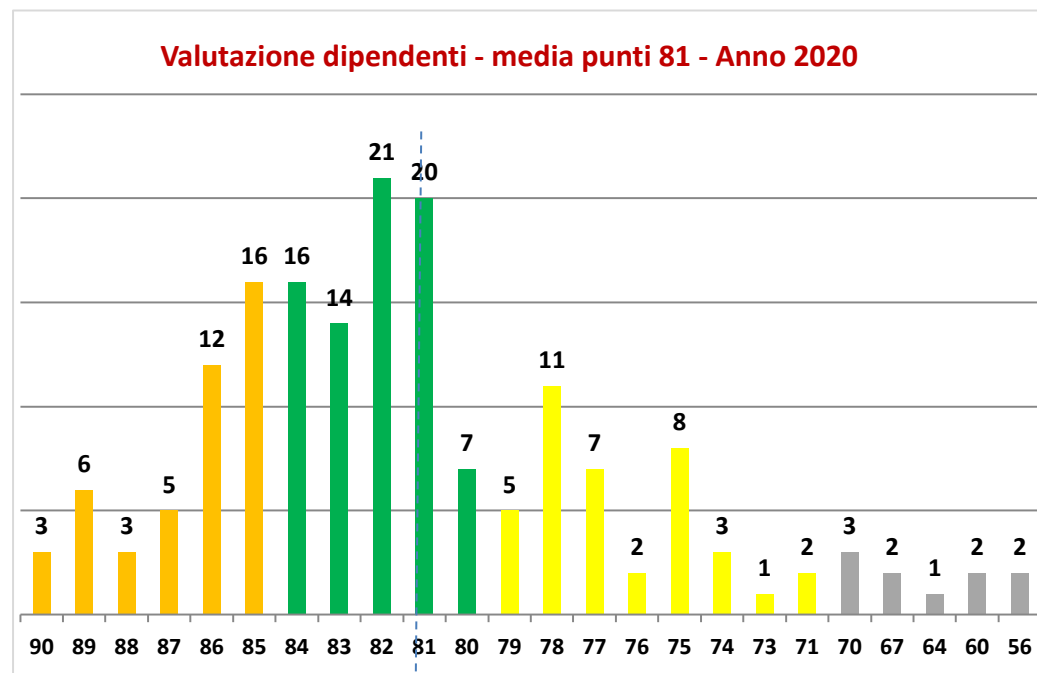
La scheda di valutazione mantiene la stessa forma di quella dell'anno precedente

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE – ANNO 2020 / 2021

GRADUAZIONE RIPORTATA SULLA SCHEDA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Regole per i valutatori – Punteggio massimo individuale										
Metodo (<u>max 2 voti uguali</u>)										
						2020				
Max punteggio assegnabile						10				
						9				
						8				
						8				
Somma punti						35/40				
Punteggio su 70						61				
Punteggio Budget su 30 <i>max</i>						29/30				
Punteggio Scheda massimo conseguibile 90						Media 2020 /2021 punti 82				

Grado di differenziazione 2020 nell'Ente

Fasce	Punti	Dipendenti	%		N.ro
85-90	90	3	1,7%	26,16 %	45
	89	6	3,5%		
	88	3	1,7%		
	87	5	2,9%		
	86	12	7,0%		
	85	16	9,3%		
80-84	84	16	9,3%	45,3%	78
	83	14	8,1%		
	82	21	12,2%		
	81	20	11,6%		
	80	7	4,1%		
71-79	79	5	2,9%	22,67 %	39
	78	11	6,4%		
	77	7	4,1%		
	76	2	1,2%		
	75	8	4,7%		
	74	3	1,7%		
	73	1	0,6%		
	71	2	1,2%		
56-70	70	3	1,7%	5,81%	10
	67	2	1,2%		
	64	1	0,6%		
	60	2	1,2%		
	56	2	1,2%		
Media	81,00	172			

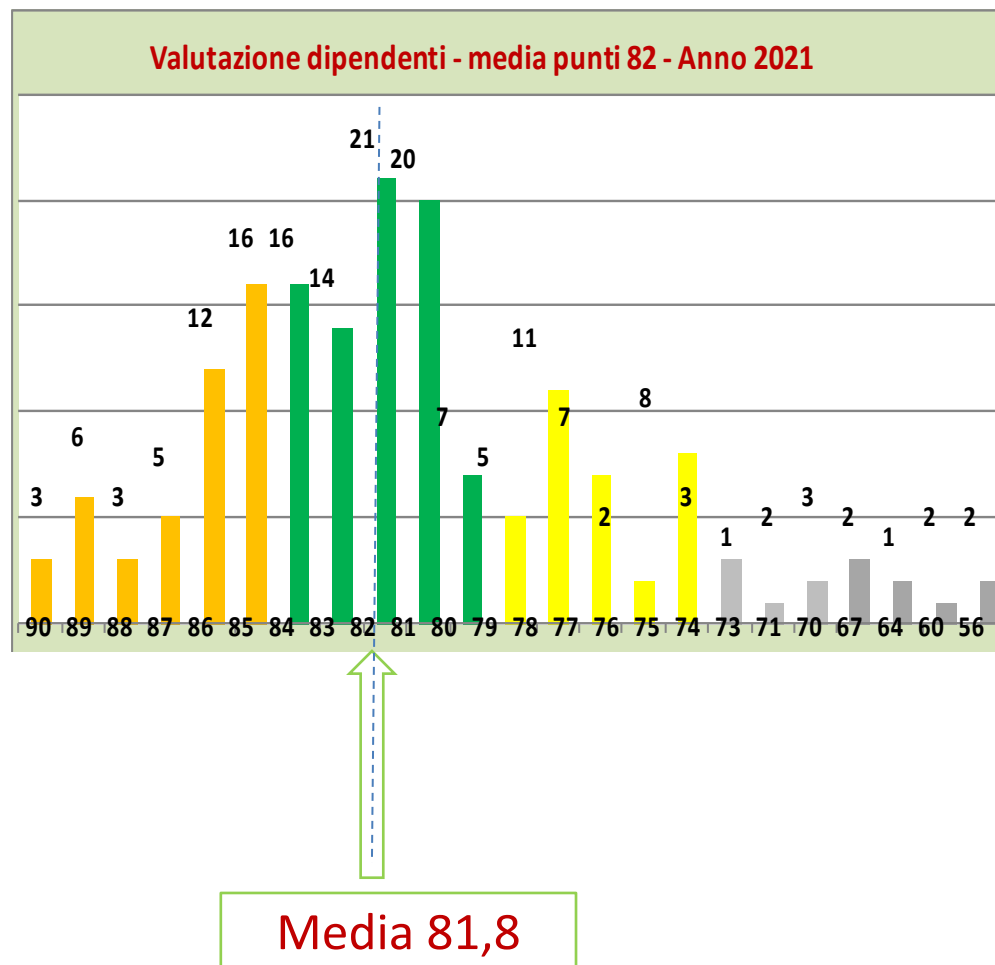


Media 81

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Fasce	Punti	Dipendenti	Percentuale		N.
85-90	90	2	1,2%	31,74%	53
	89	7	4,2%		
	88	7	4,2%		
	87	13	7,8%		
	86	11	6,6%		
	85	13	7,8%		
80-84	84	16	9,6%	42,5%	71
	83	10	6,0%		
	82	24	14,4%		
	81	10	6,0%		
	80	11	6,6%		
75-79	79	3	1,8%	18,56%	17
	78	13	7,8%		
	77	6	3,6%		
	76	1	0,6%		
	75	8	4,8%		
66-74	74	4	2,4%	7,19%	12
	73	2	1,2%		
	72	1	0,6%		
	71	2	1,2%		
	70	1	0,6%		
	67	1	0,6%		
	66	1	0,6%		
Media	81,8	167			

Grado di differenziazione 2021 nell'Ente



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



Contratto collettivo decentrato integrativo – Art. 21 “Differenziazione premio individuale”

Il Segretario generale, con comunicazione del 24 giugno 2022, ha trasmesso a tutti i dipendenti la tabella informativa con gli importi erogati a titolo di premio, il numero dei dipendenti beneficiari, raggruppati per categoria, e le valutazioni minime richieste per categoria per accedere al premio. E' stato precisato che per effetto di alcuni punteggi conseguiti ex aequo, la percentuale dei dipendenti aventi diritto è risultata pari al 20,36%.

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.

ANNO 2021

Categoria	Dipendenti	Importo medio produttività	PREMIO INDIVIDUALE		
			Importo erogato (30%) €	N.ro dipendenti premiati	Punteggio uguale o superiore a
A – B	33	577	173	7	83
B3	7	783	235	1	88
C	101	740	222	21	86
D	26	953	286	5	89
Totale dipendenti	167			38	

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



Contratto collettivo decentrato integrativo – Art. 21 “Differenziazione premio individuale”

Categoria	Anno 2019					2020				
	Dipendenti	Importo medio (1)	PREMIO INDIVIDUALE			Dipendenti	Importo medio (1)	PREMIO INDIVIDUALE		
			Importo erogato (30%) €	N.ro dipendenti premiati	Punteggio uguale o superiore a			Importo erogato (30%) €	N.ro dipendenti premiati	Punteggio uguale o superiore a
A – B	37	243	73	11	82	35	450	135	12	82
B3	15	301	90	3	83	12	516	155	2	86
C	97	329	99	22	85	92	616	185	17	86
D	25	380	114	9	85	29	733	220	7	89
Totale Dipendenti	174			45		168			38	
(1) Importo medio compenso incentivante calcolato senza premio										

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



CCNL 21.5.2018 Art. 67 c. 5 lett B – Attività progettuali GC 44 /2021

1 - Gestione emergenza Covid-19	21.139	79
A - DEMATERIALIZZAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, SERVIZI ON-LINE	Importo erogato	Dipendenti
Servizio Entrate	1.000	6
Servizi Istituzionali	1.550	3
Servizio SUE SUAP - Attuazione PSC	2.030	20
B - COMUNICAZIONE CON IL CITTADINO	Importo erogato	Dipendenti
Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	1.000	3
C - SPORTELLI AL PUBBLICO - IN PRESENZA - POTENZIAMENTO APPUNTAMENTI	Importo erogato	Dipendenti
SEMPLICE Sportello polifunzionale	10.499	15
Area Servizi al Territorio	1.760	20
D - SERVIZI SOCIALI: EROGAZIONE BUONI SPESA	Importo erogato	Dipendenti
Servizi educativi, scolastici e sociali	800	6
Casalecchio delle Culture - Cultura	2.500	6

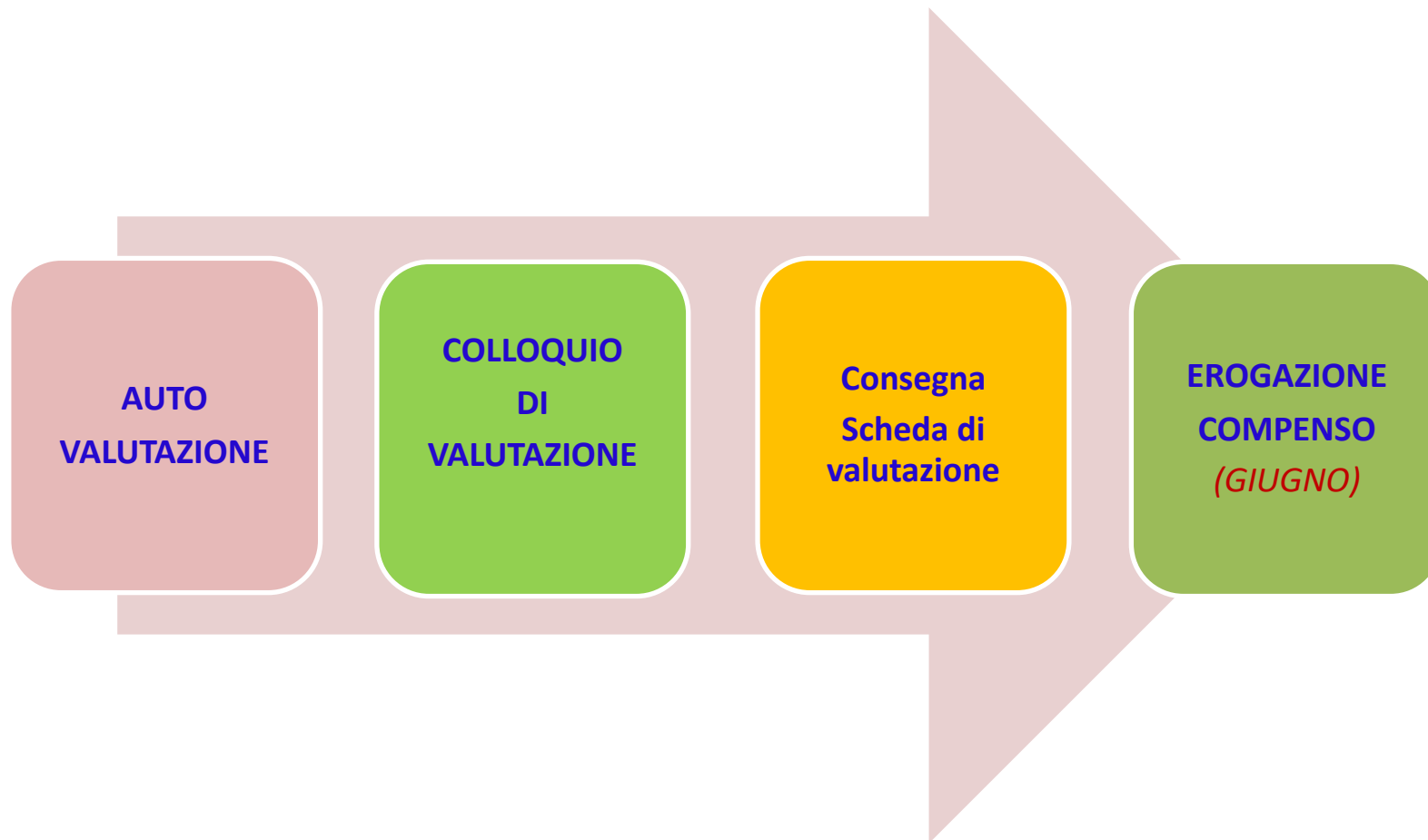
**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**



CCNL 21.5.2018 Art. 67 c. 5 lett B – Attività progettuali GC 44 /2021

2 - Accordi per la gestione dei servizi per conto dell'Unione	10.150	38
	Importo erogato	Dipendenti
Servizi Finanziari - Servizio Programmazione e controllo strategico	4.900	12
Servizi Istituzionali	2.800	5
Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	650	2
Polo Territoriale Unione - Redazione nuovo Piano urbanistico	1.800	19
3 - Gestione del cantiere "Nuova Porrettana"	3.711	16
	Importo erogato	Dipendenti
Servizio Lavori Pubblici - Mobilità - Patrimonio Immobiliare	2.811	13
Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	400	1
Casalecchio delle Culture - Cultura	500	2
TOTALE EROGATO ANNO 2021	35.000	133

Percorso di valutazione



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

Ambiti di valutazione

Comportamenti
organizzativi

Obiettivi di gruppo
Progetti Sviluppo

Obiettivi individuali
Schede Budget

60%

10%

30%

100

Risultati Conseguiti

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	<i>Per i servizi di staff</i>
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato	<i>Per i servizi di line</i>

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

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

Progetti di sviluppo (25%): 9,0 / 10
 Schede di budget (75%): 28,5 / 30

Risultati conseguiti: 37,5 /40

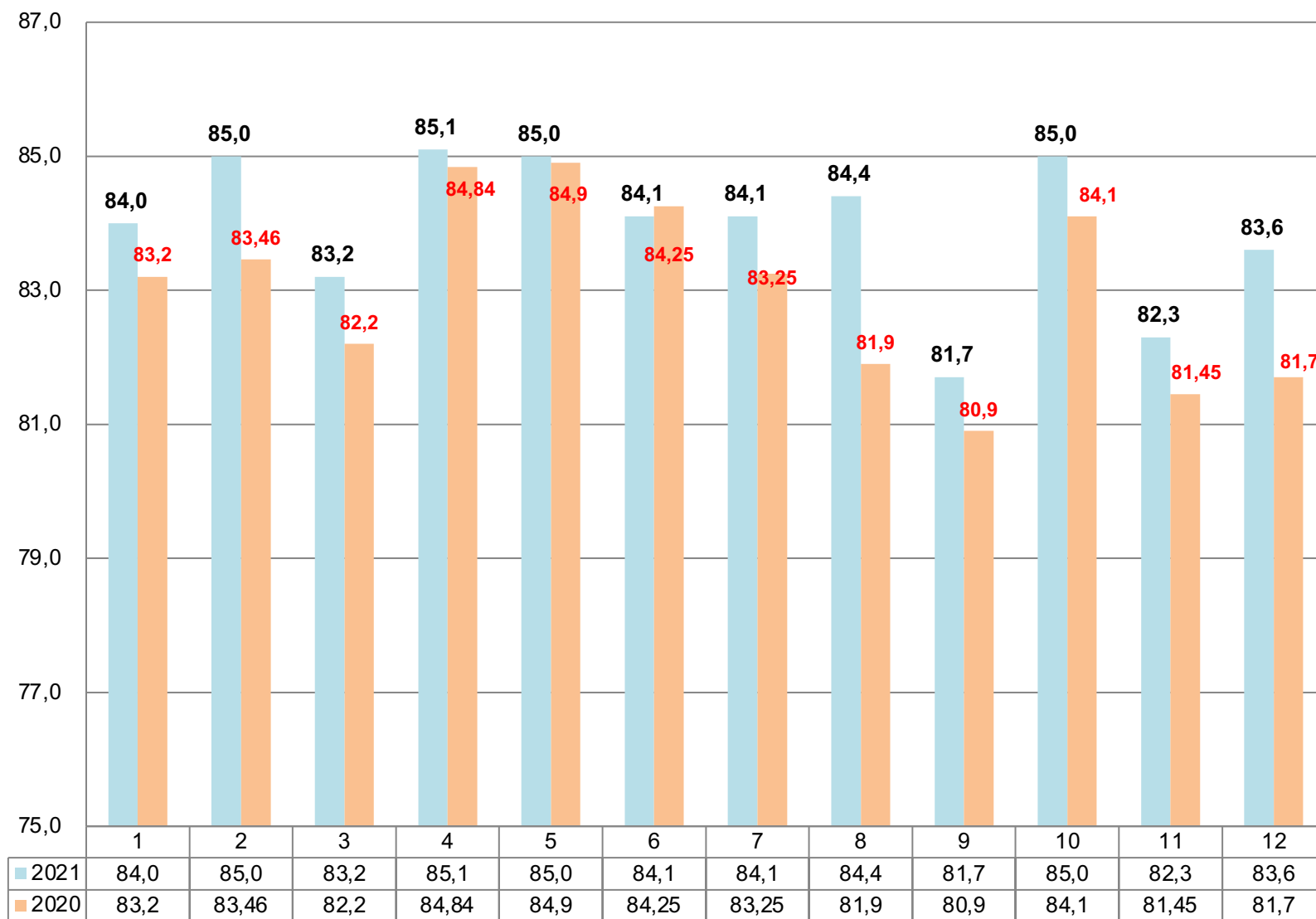
Totale Conseguito: 82,5 /100

Data di consegna: _____

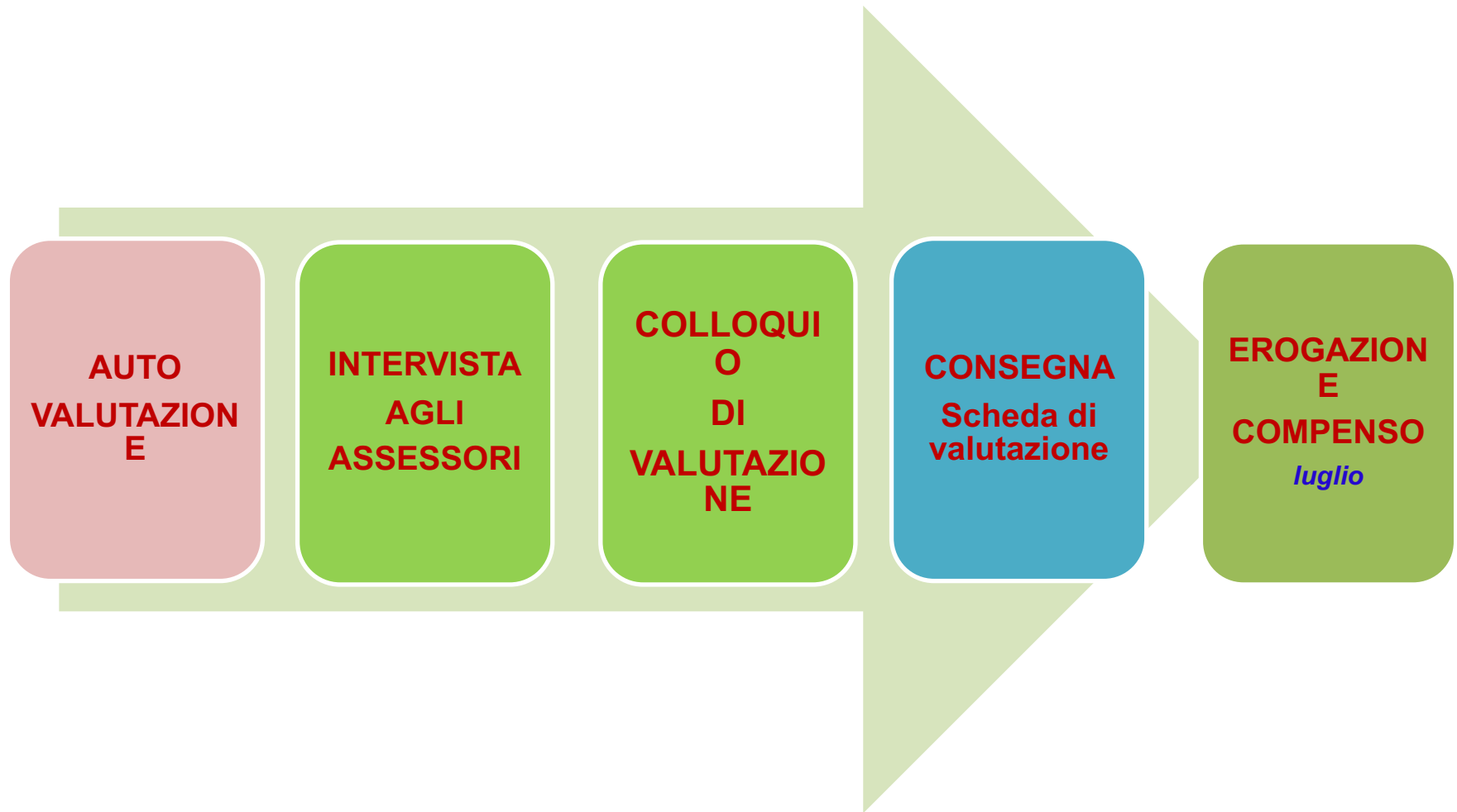
Firma del valutato _____ Dirigente _____

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		

Valutazioni Titolari di Posizione Organizzativa 2020 / 2021



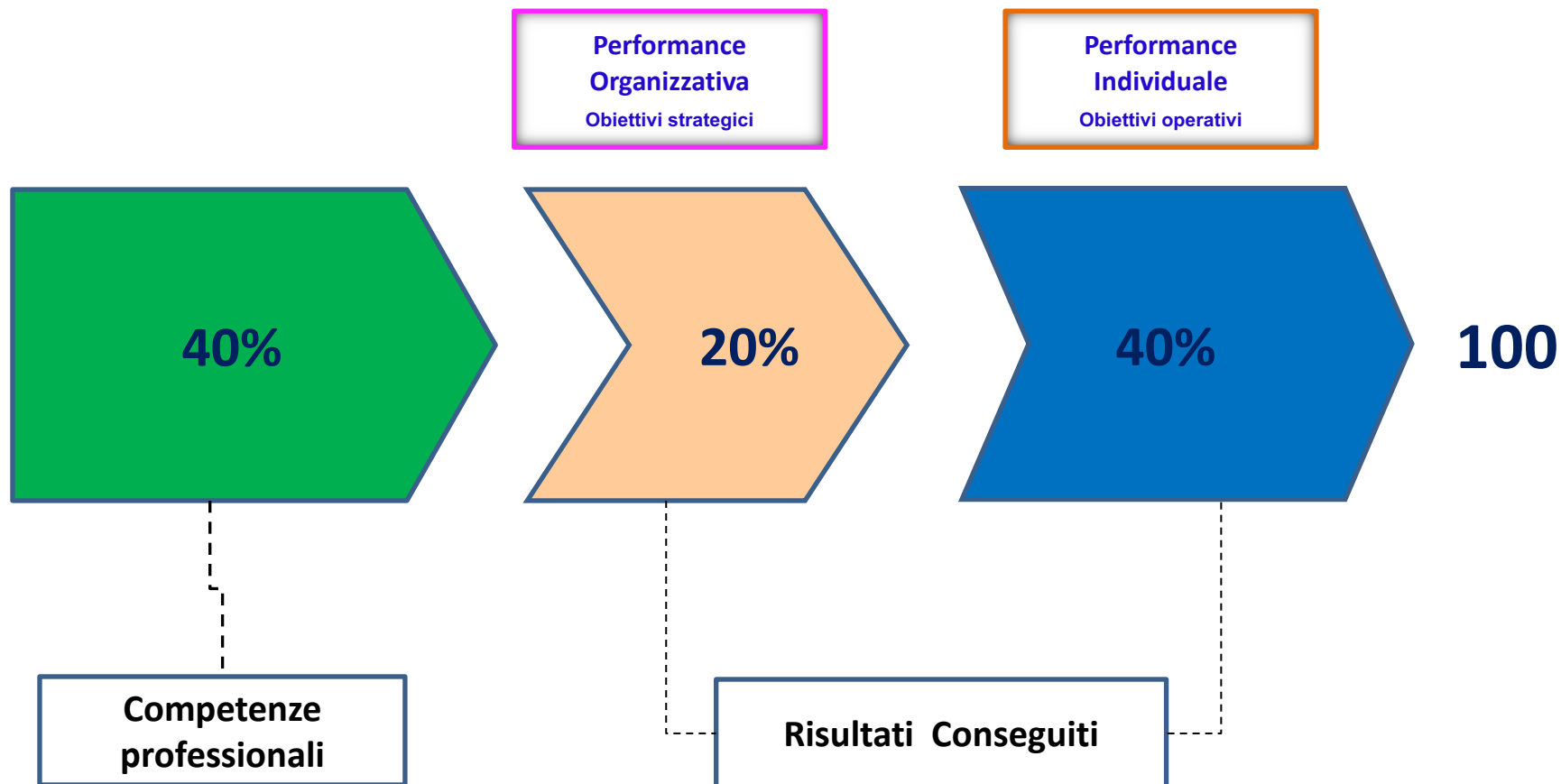
Percorso di valutazione



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/ Nucleo

Ambiti di valutazione%



Competenze manageriali

Innovatività

Capacità gestionali

Capacità relazionali

Armonizzazione

Networking

Flessibilità organizzativa

Scheda di valutazione

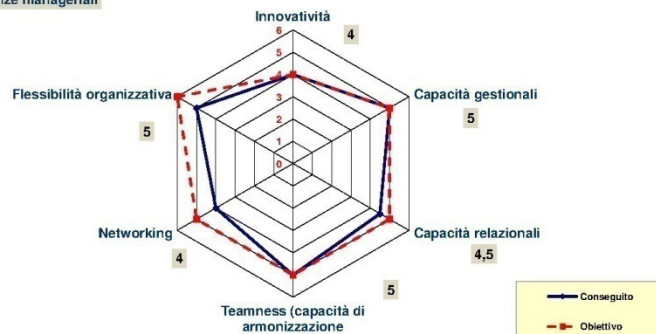
SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Dirigente: **MARIO ROSSI**

Anno: **2015**

Area: xxxxxx xxxxxx

Competenze manageriali



a) Competenze professionali: 36,67 /40

Risultati conseguiti



b) Risultati conseguiti: 54,10 /60

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

Sindaco:

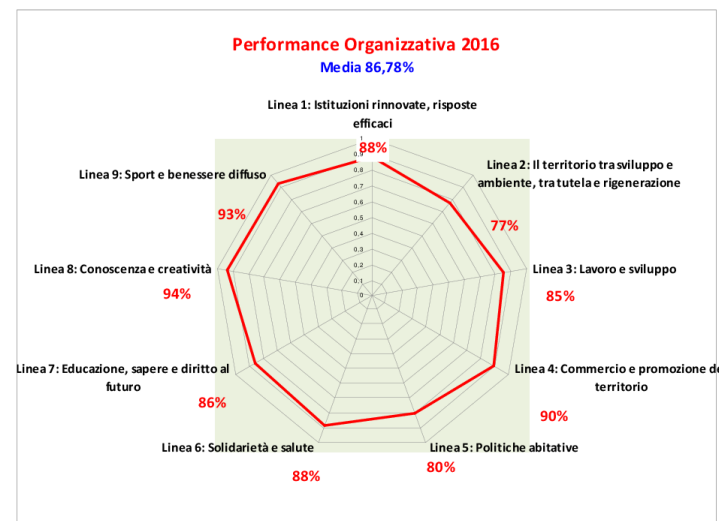
Dirigente:

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.



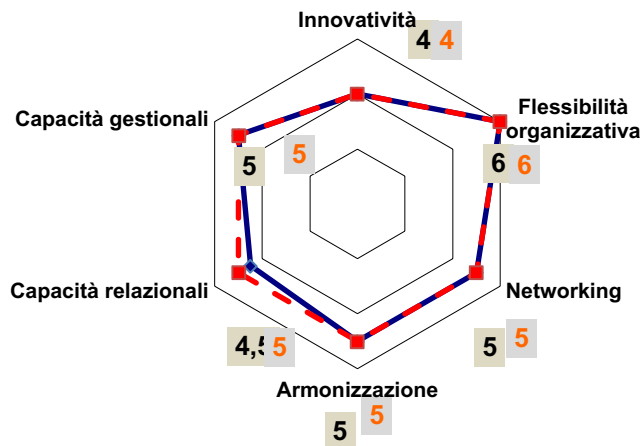
b) ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo dei Dirigenti, è assegnato un peso del 40%

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

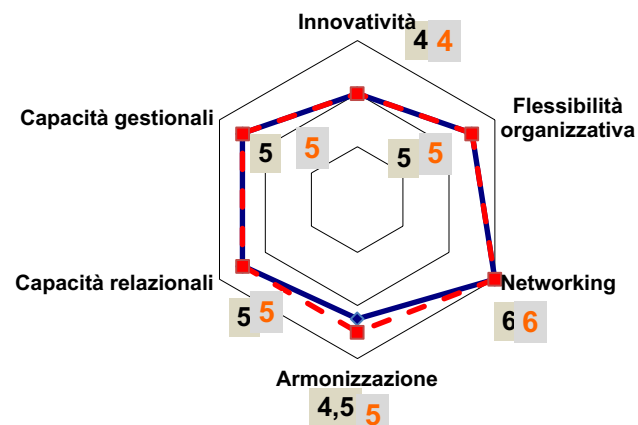
Valutazione competenze professionali

Valori attesi / Valori conseguiti

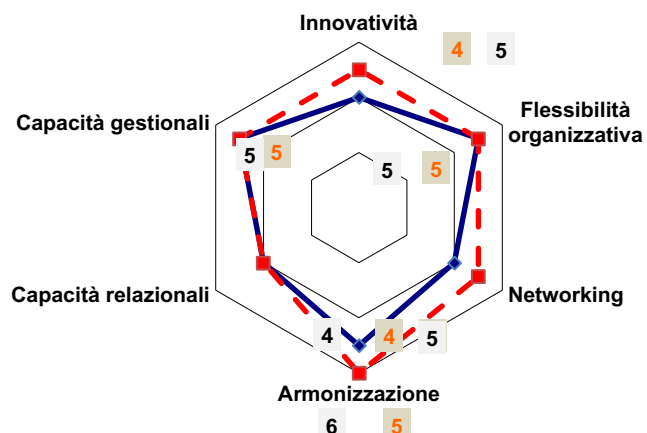
Area Risorse



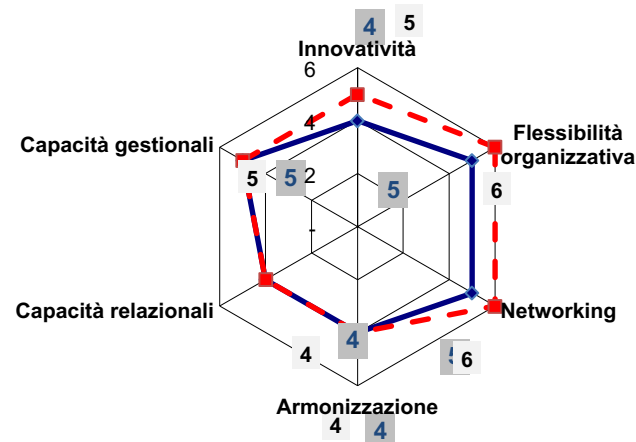
Area Territorio



Area Servizi al Cittadino



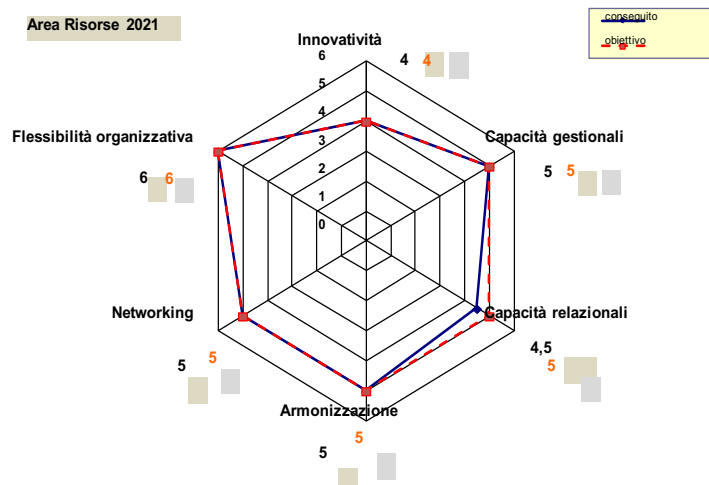
Area Servizi alla persona



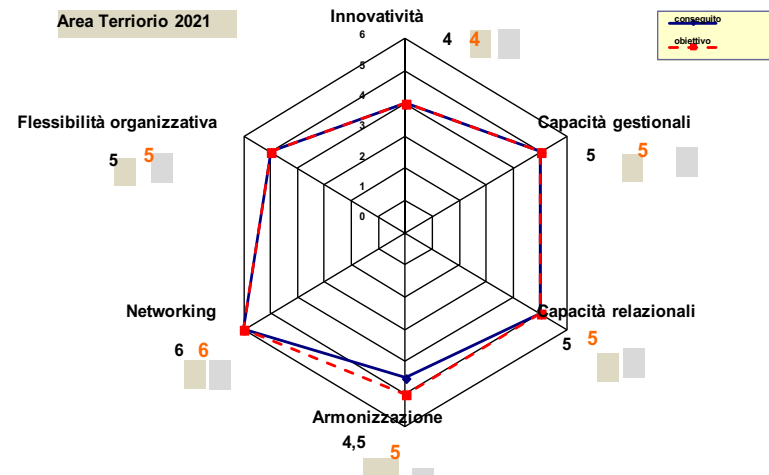
Valutazione competenze professionali

Valori attesi / Valori conseguiti

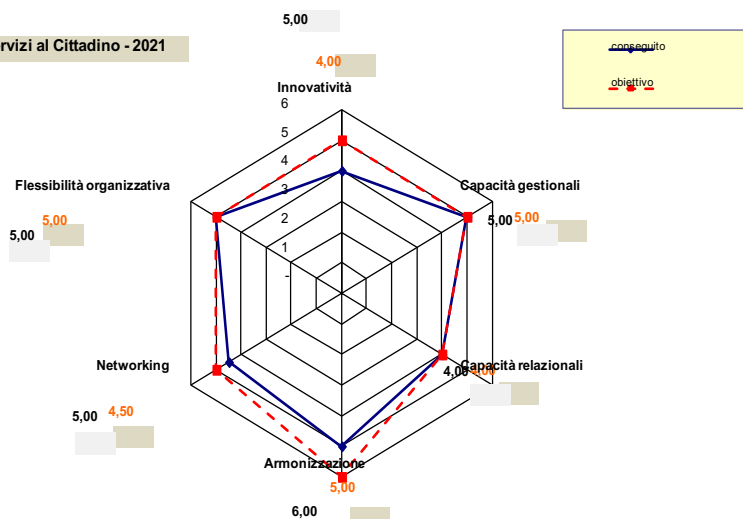
Area Risorse 2021



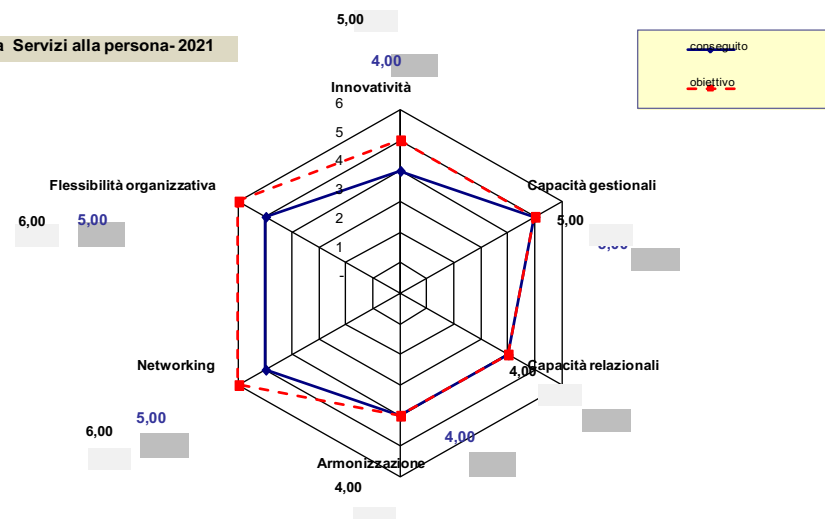
Area Territorio 2021



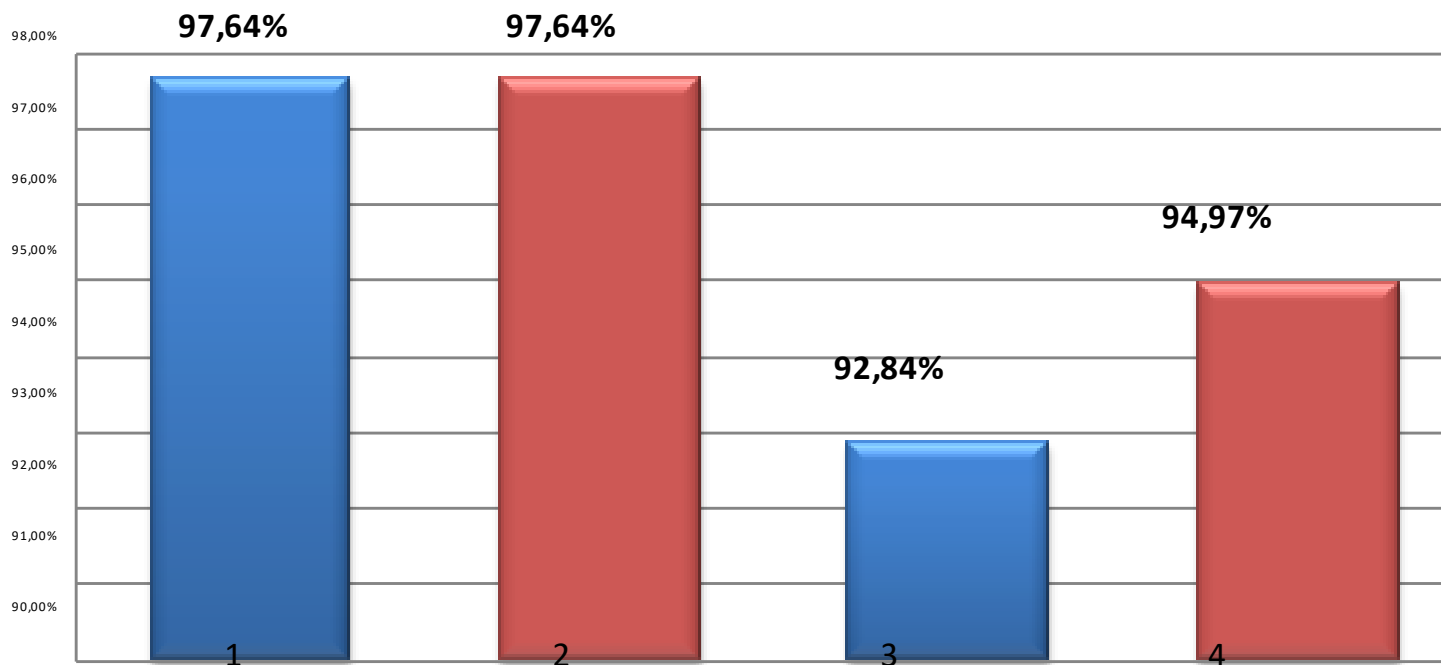
Area Servizi al Cittadino - 2021



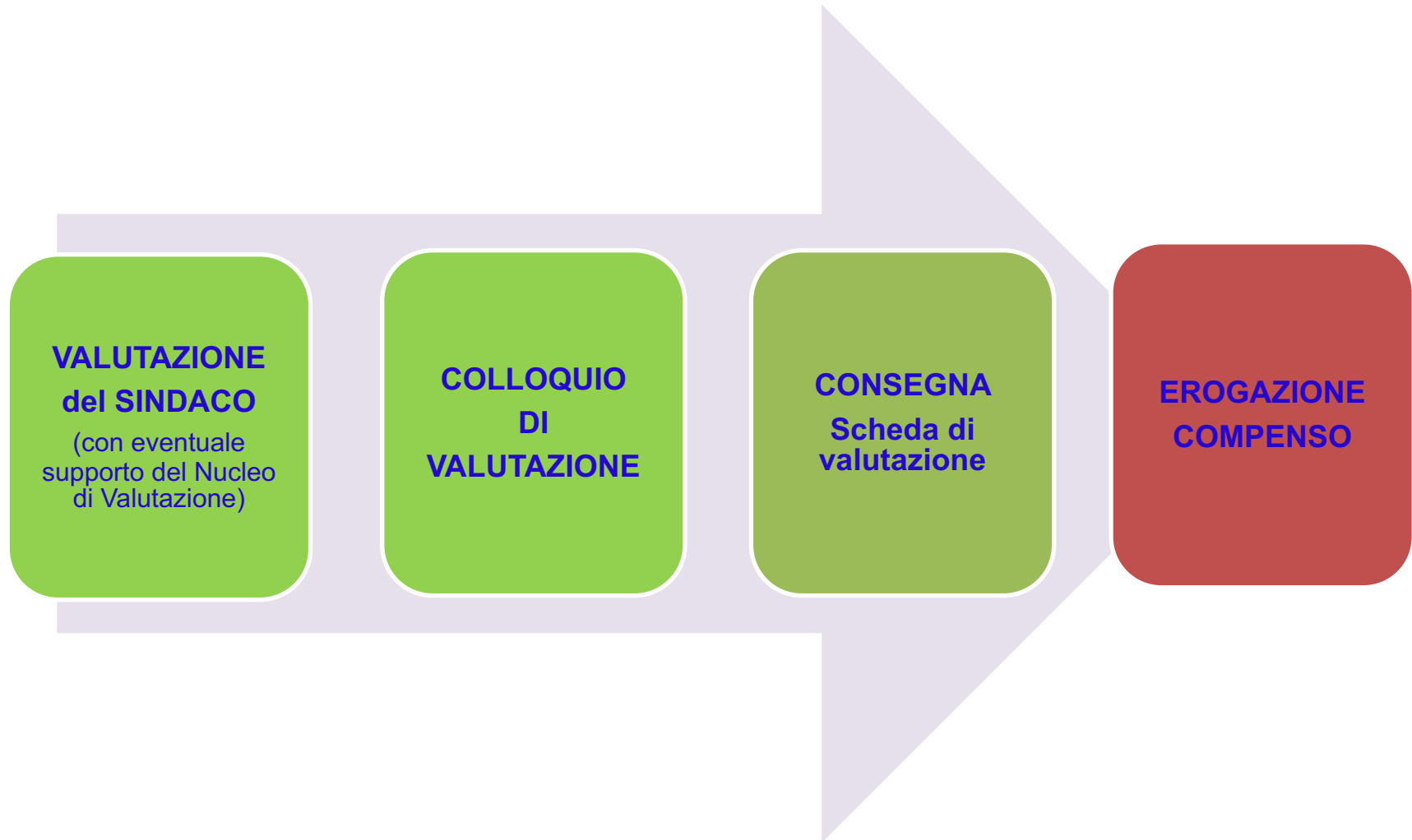
Area Servizi alla persona- 2021



Valutazione Dirigenti 2021



Il percorso di valutazione



SEGRETARIO GENERALE: INDICATORI E PESI PERCENTUALI

Ambiti di valutazione	Indicatore	Punti	Peso	Collegamento a Programmazione
Risultato: Performance organizzativa Documento Unico di Programmazione <i>“Sezione strategica”</i>	Andamento Obiettivi strategici dell’Ente	10	30%	Report Strategico DUP
Risultato: Performance individuale Piano Esecutivo di Gestione <i>“Progetti di sviluppo”</i>	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

Competenze professionali

Funzione generale di impulso e controllo sulla correttezza e qualità dell'attività amministrativa: 20
 Funzioni di sovrintendenza e coordinamento nei confronti dei dirigenti, dei titolari di p.o. e degli organismi di gestione: 18
 Funzioni di coordinamento e impulso dell'attività di programmazione e verifica dell'andamento degli obiettivi di mandato: 17

A - COMPETENZE PROFESSIONALI (Punti): 65 / 70

2 - Risultati conseguiti	
Obiettivi strategici (10%)	8,25 / 10
Obiettivi operativi (20%)	18,60 / 20

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 _____

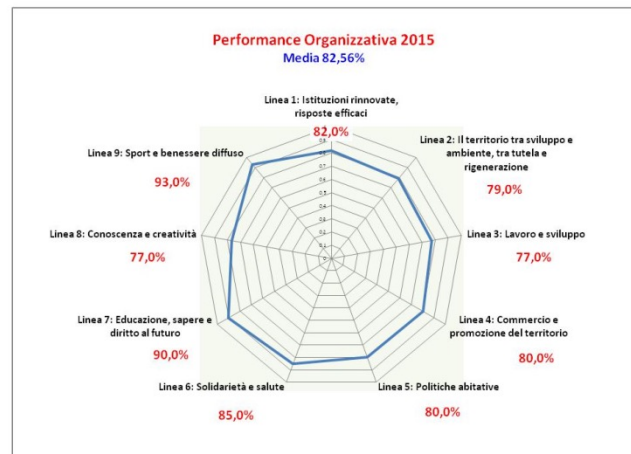
ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

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 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.