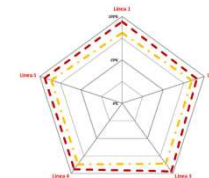
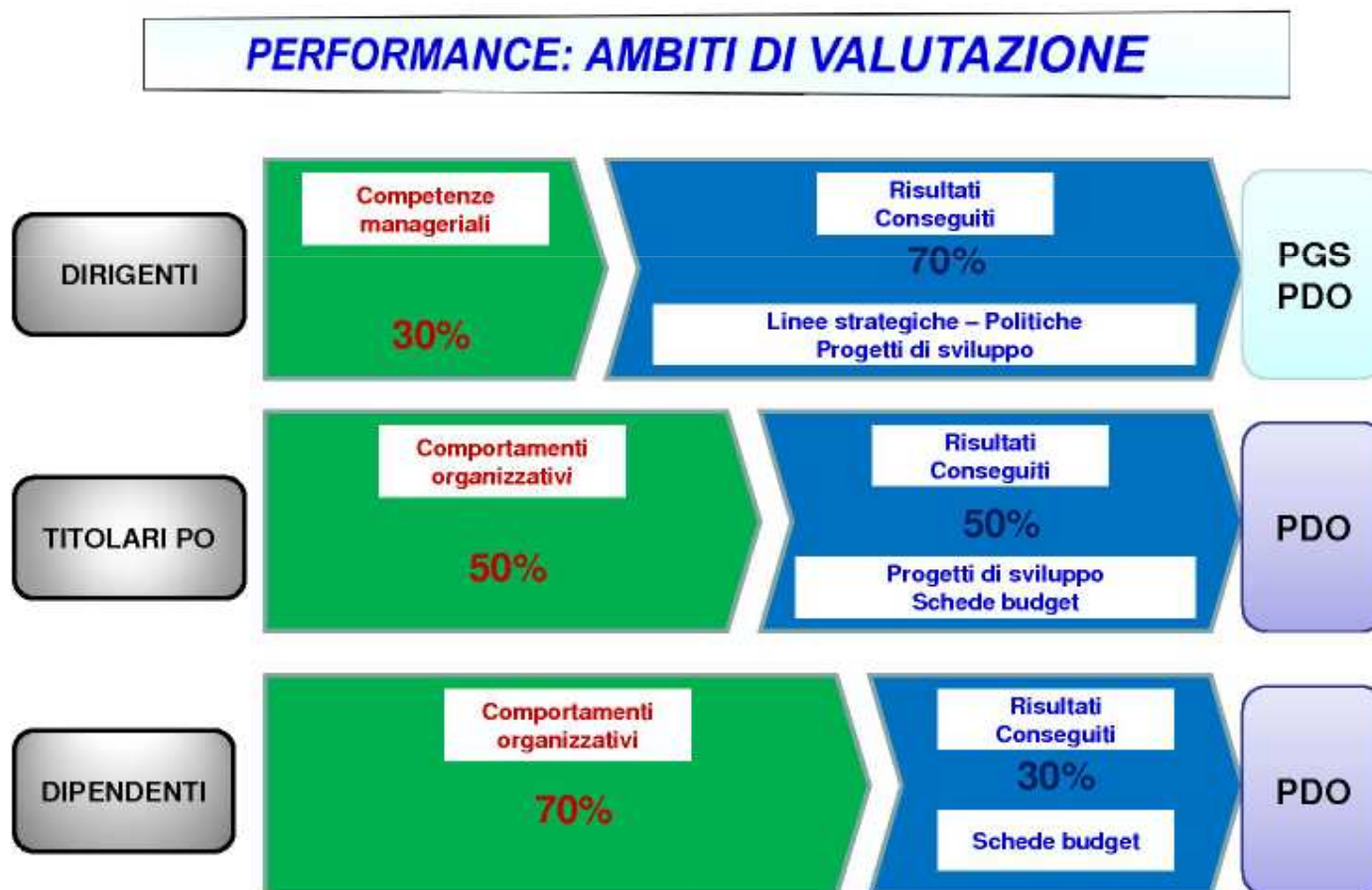


RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

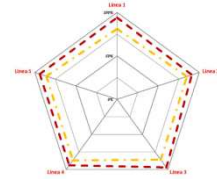


Gli ambiti di valutazione del personale riguardano i risultati conseguiti desunti dai report e rispettivamente, per i dirigenti la valutazione delle competenze manageriali e per i funzionari titolari di posizione organizzativa e i dipendenti la valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo lo schema di seguito riportato:

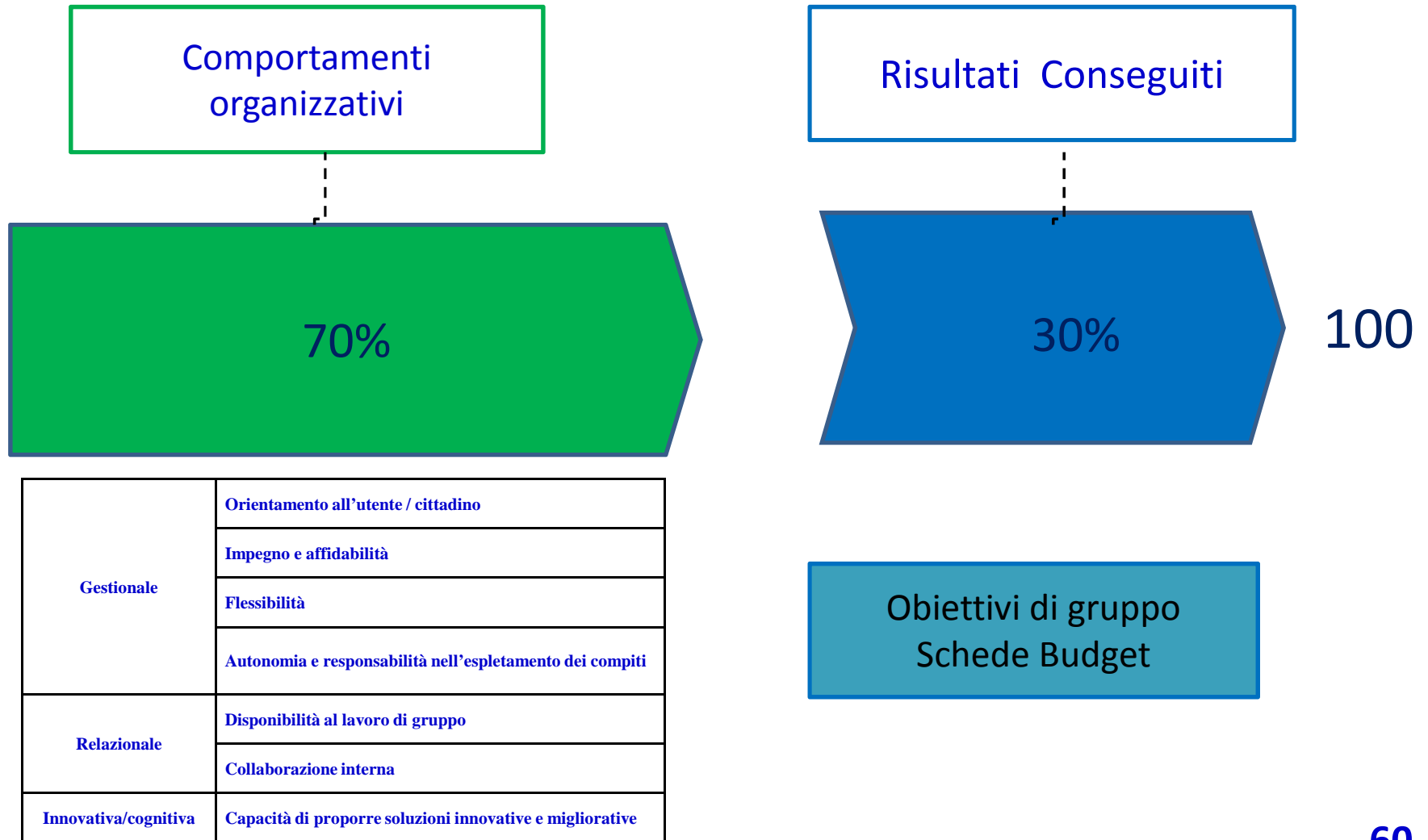


RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

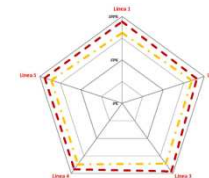


La valutazione dei dipendenti



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



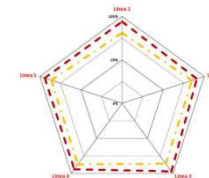
La valutazione dei dipendenti: comportamenti organizzativi

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

Ambito	Comportamento organizzativo
Gestionale	Orientamento all'utente / cittadino
	Impegno e affidabilità
	Flessibilità
	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti
Relazionale	Disponibilità al lavoro di gruppo
	Collaborazione interna
Innovativo/cognitivo	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



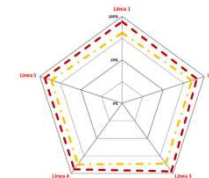
La valutazione dei dipendenti: comportamenti organizzativi

La comunicazione ai dipendenti degli obiettivi e dei comportamenti è avvenuta nel corso di conferenze di area che si sono tenute nel maggio 2012.

CONFERENZE DI AREA 2011: COMPORTAMENTI ASSEGNATI NEI SINGOLI SERVIZI DAI DIRIGENTI DA OSSERVARE PER L'ANNO 2011								
AREA	SERVIZI	Orientamento all'Utente/cittadino	Impegno e affidabilità	Flessibilità	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti	Disponibilità al lavoro di gruppo	Collaborazione interna: cooperazione e integrazione	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative
Risorse	Servizio ragioneria e bilancio							
	Servizio acquisti, gare e contratti							
	Servizio entrate							
	Servizio gestione amministrativa del personale							
Servizi alla persona	Istituzione Casalecchio delle culture							
	Servizi sportivi e socio territoriali							
	Servizi educativi e scolastici: Uffici							
	Servizi educativi e scolastici: Nidi							

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

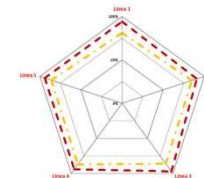


La valutazione dei dipendenti: comportamenti organizzativi

CONFERENZE DI AREA 2011 : COMPORAMENTI ASSEGNATI NEI SINGOLI SERVIZI DAI DIRIGENTI DA OSSERVARE PER L'ANNO 2011								
AREA	SERVIZI	Orientamento all'Utente/cittadino	Impegno e affidabilità	Flessibilità	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti	Disponibilità al lavoro di gruppo	Collaborazione interna: cooperazione e integrazione	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative
Servizi al territorio	Servizio pianificazione territoriale e mobilità - SIT - Servizio amministrativo di area							
	Servizio edilizia pubblica e privata							
	Servizio attività produttive							
	Servizio ambiente e sostenibilità - Servizio programmazione opere pubbliche							
Comunicazione e Servizi al cittadino	Servizi di comunicazione							
	Servizio sistemi informativi							
	Semplice: sportello polifunzionale							
	Servizi demografici							
Direzione generale / Segretario Generale *	Servizio affari istituzionali							
	Servizio programmazione e controllo							
	*(Presidio) Avvocatura							
	*(Presidio) Polizia locale							

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

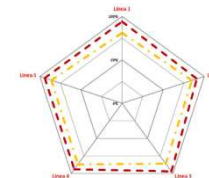


La valutazione dei dipendenti

Dipendenti suddivisi per fasce di punteggio				
Fascia	Dipendenti <i>categoria A-B-C-D</i>			
	2011		2012	
81 - 86	35	14,6%	86	36,8%
78 - 80	32	13,4%	47	20,1%
74 - 77	68	28,5%	61	26,1%
70 - 73	70	29,3%	17	7,3%
65 - 69	13	5,4%	11	4,7%
60 - 64	11	4,6%	8	3,4%
55 - 59	7	2,9%	2	0,9%
49 - 54	3	1,3%	2	0,9%
Totale dipendenti	239		234	

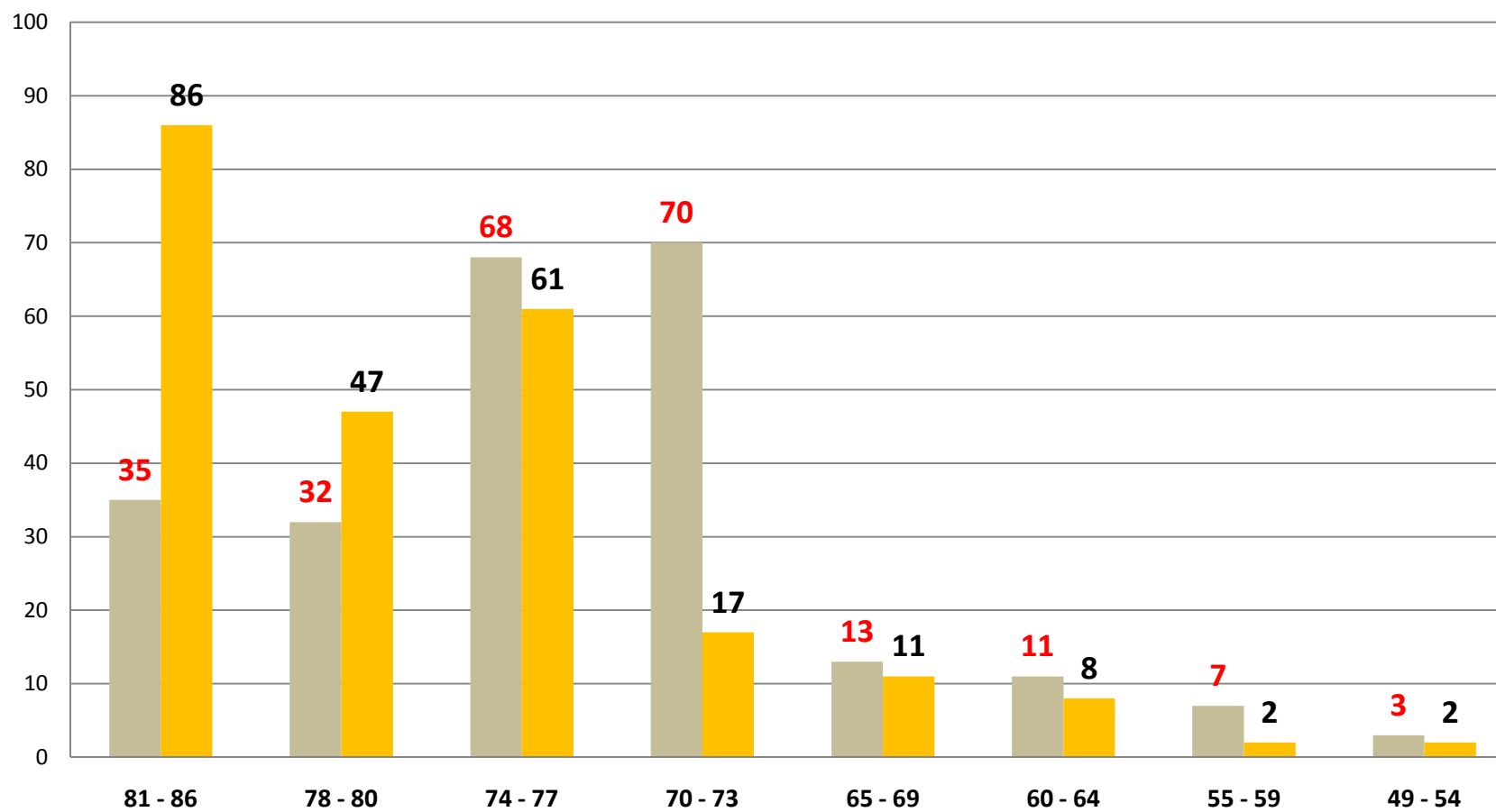
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



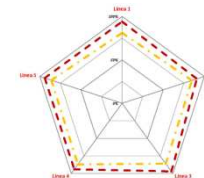
La valutazione dei dipendenti

Dipendenti suddivisi per fasce di punteggio - 2011 / 2012



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



La valutazione dei dipendenti: PREMIO

I dipendenti che hanno riportato un punteggio complessivo superiore al valore come fissato annualmente dall'OIV sono premiati con le risorse derivanti dai risparmi delle decurtazioni effettuate per le assenze.

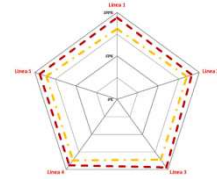
Tale valore definito dall'OIV è:

- per il 2011 punti 78
- per il 2012 punti 81

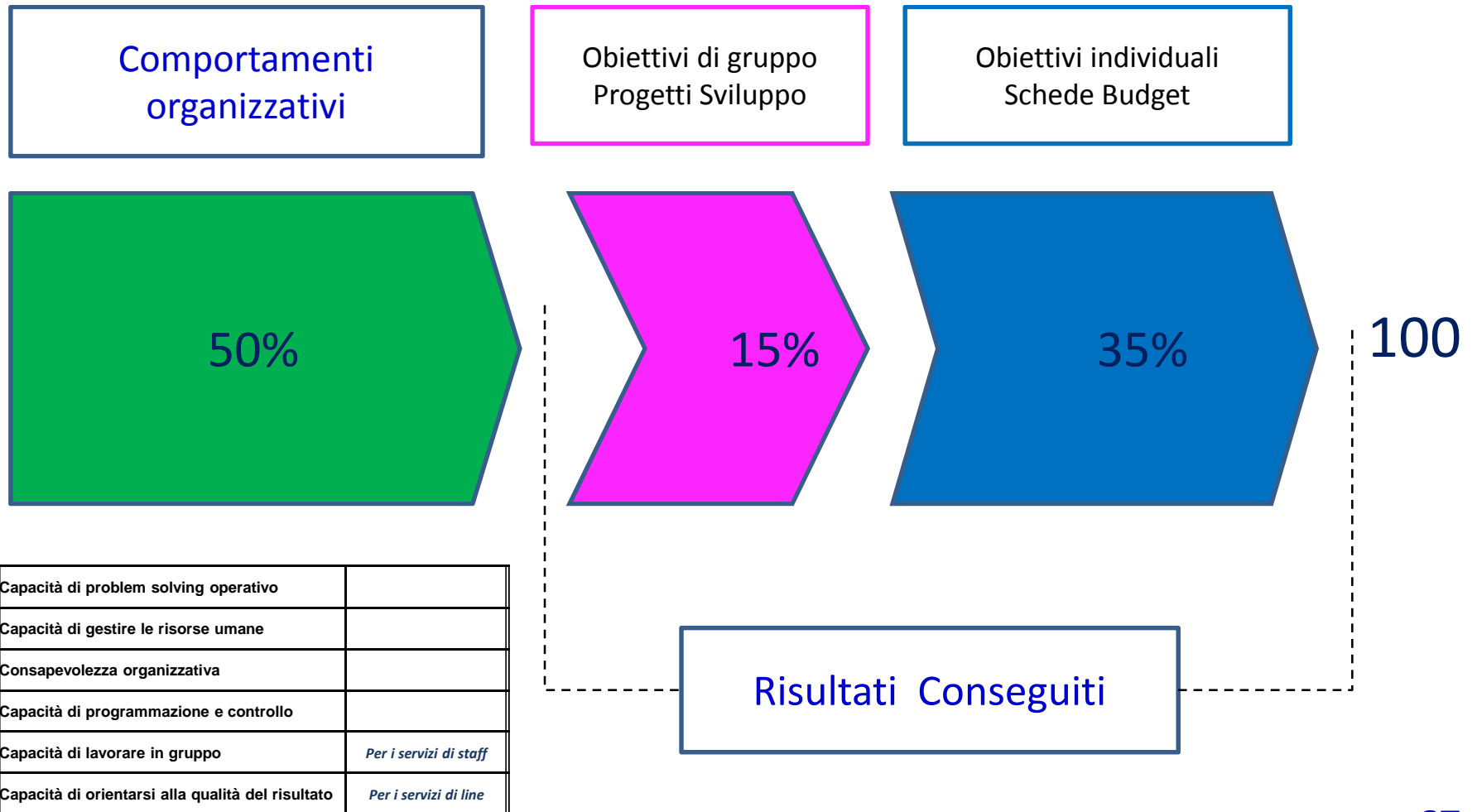
Categoria	2011			2012		
	N.ro	Premiati	%	N.ro	Premiati	%
D- D3	39	25	64,1%	38	26	68,4%
C	139	34	24,5%	133	48	36,1%
B – B3	61	8	13,1%	63	12	19,0%
	239	67	28,0%	234	86	36,8%

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

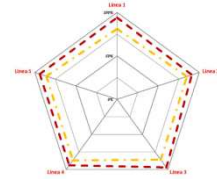


La valutazione dei titolari di posizione organizzativa



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

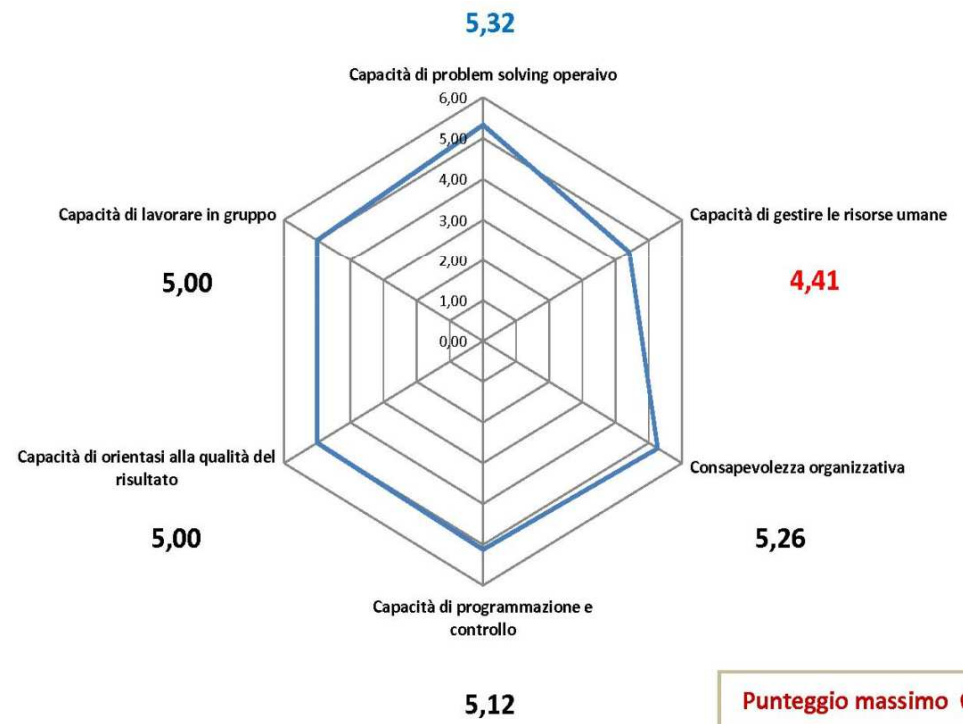


La valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa

Oltre alla valutazione dei risultati ottenuti, la prestazione di ogni funzionario titolare di posizione organizzativa è stata valutata attraverso una griglia di comportamenti osservati dal dirigente di riferimento in corso d'anno.

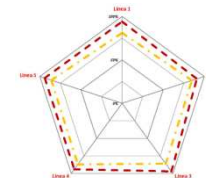
I comportamenti sono gli stessi per cia-scun titolare p.o.. Unica differenziazione riguarda da un lato i titolari di posizione di staff, cui viene richiesta "capacità di lavorare in gruppo", dall'altro i titolari di posizione di line, cui viene richiesta una "capacità di orientarsi alla qualità del risultato".

Il grafico rappresenta la valutazione media assegnata all'intero gruppo dei funzionari titolari p.o. In rosso è indicato il punteggio medio più basso, in blu il punteggio medio più elevato.



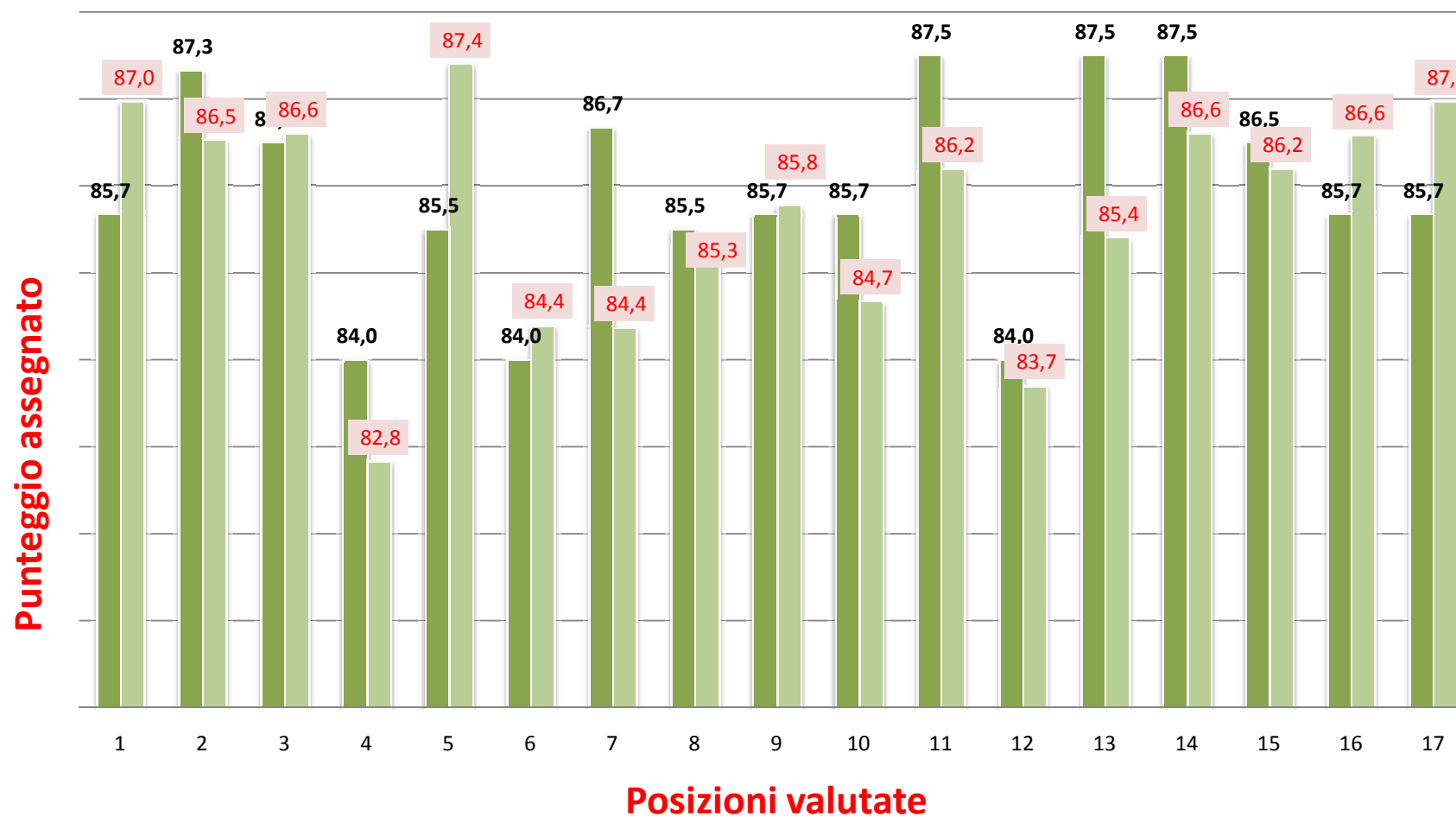
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



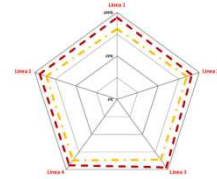
La valutazione dei titolari di posizione organizzativa

Valutazione performance 2011 / 2012

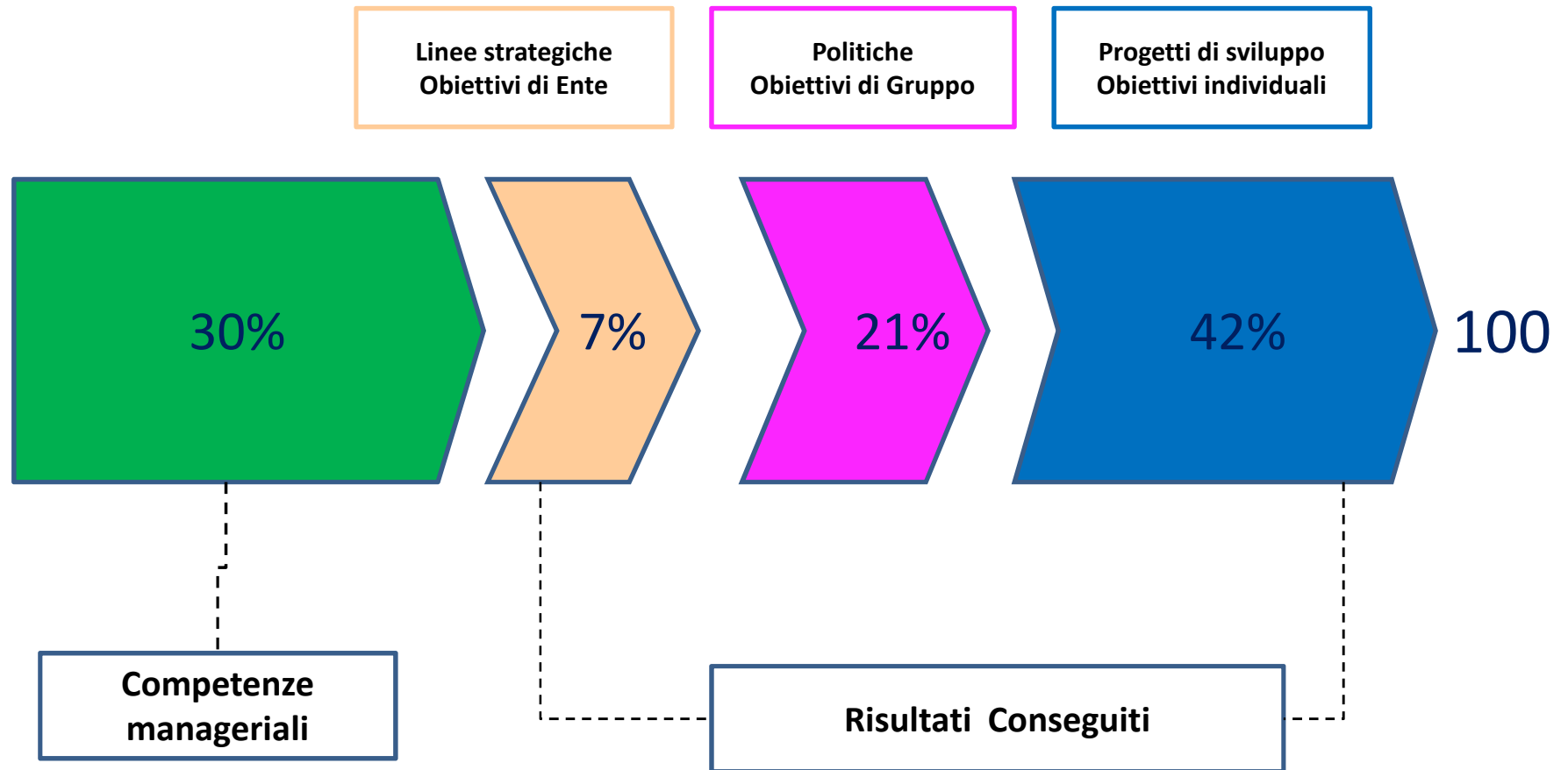


RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

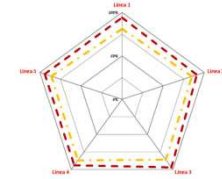


La valutazione dei dirigenti



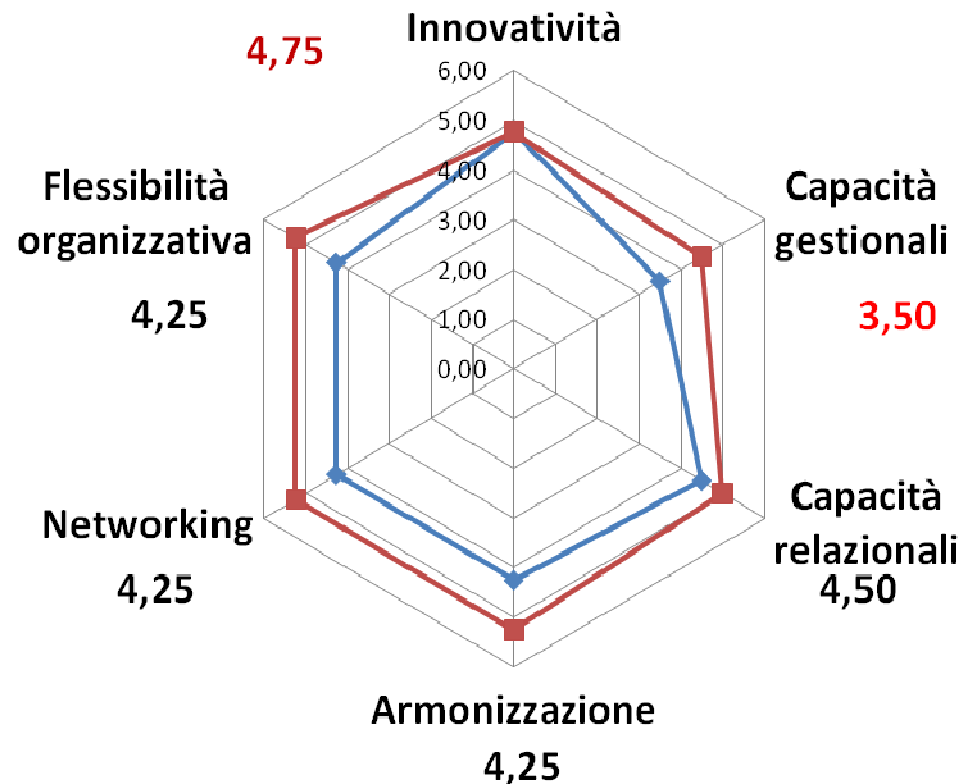
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



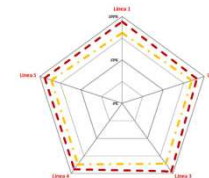
La valutazione dei dirigenti

Le competenze manageriali, individuate all'interno di un percorso formativo che ha coinvolto anche il Sindaco e la Giunta Comunale insieme all'Organismo Indipendente di Valutazione, sono state valutate in riferimento a un valore ottimale collegato alla posizione specifica ricoperta. La linea rossa indica l'obiettivo a cui tendere mentre quella blu il valore medio conseguito dai dirigenti. Infine, in rosso sono indicati rispettivamente il valore medio più basso (capacità gestionali) e più alto (Innovatività) assegnato

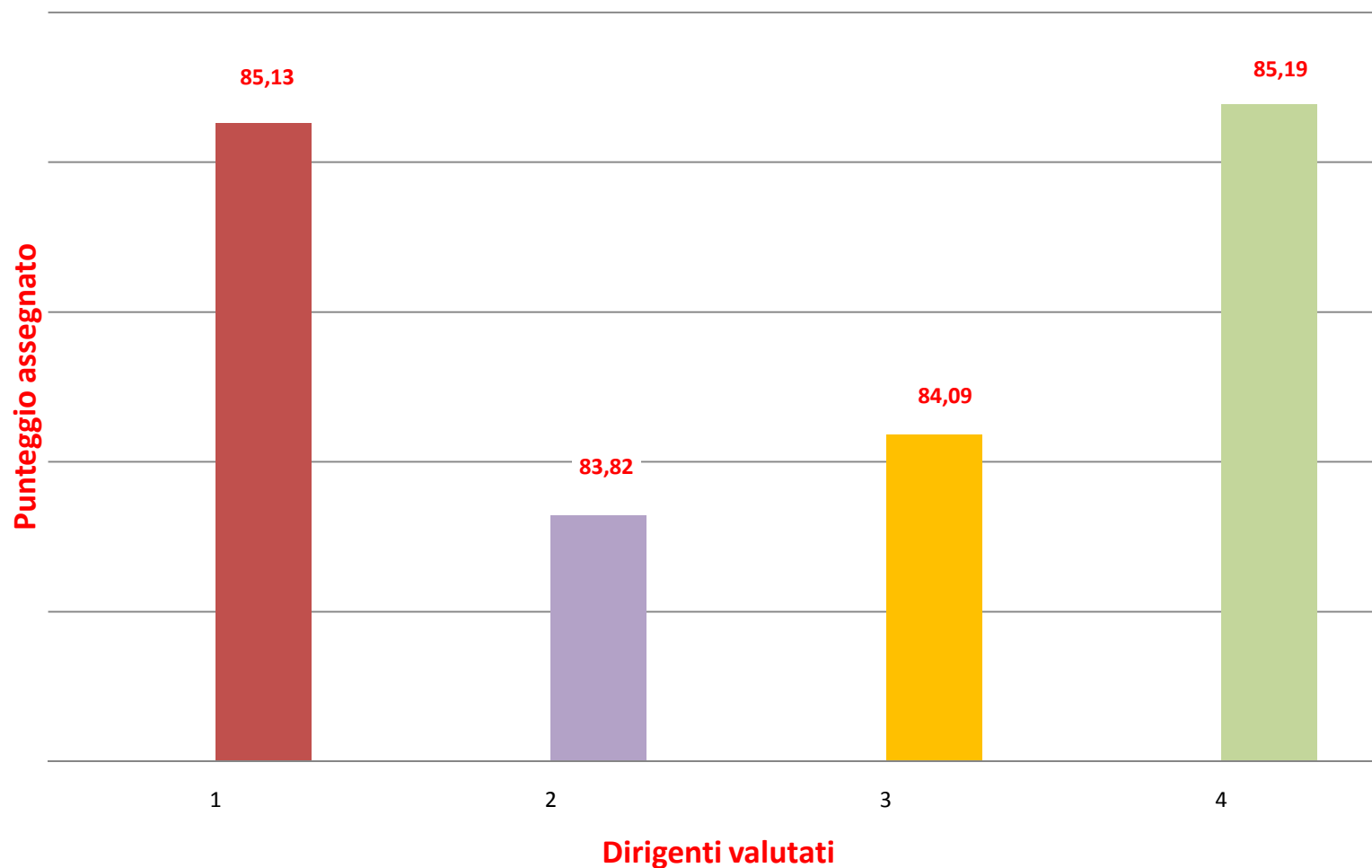


RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

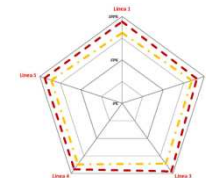


La valutazione dei dirigenti



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CAPITOLO 4 LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE



Compensi erogati: dati finanziari in forma aggregata

DIRIGENTI					
	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
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (INCL. 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
DIPENDENTI RUOLO					
	Stanziato	Erogato	Percentuale distribuita	N.ro	Media
2011	226.221,00	226.221,00	100,00%	239	946,53
2012	213.504,00	213.504,00	100,00%	234	912,41