



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 2019



Nucleo di Valutazione sovracomunale – 20 ottobre 2020

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, 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 2019 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 26% dei dipendenti di categoria A-B-C-D con punteggio superiore a 80, così come era stato indicato dal Nucleo di Valutazione durante la Conferenza dei Segretari comunali dell'Unione il 15 aprile 2020.

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**



CORRESPONSIONE COMPENSI PERFORMANCE INDIVIDUALE (Art 21 Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 07/02/2019) – ANNO 2019

Il Responsabile del Servizio Programmazione e controllo con comunicazione del 22 giugno 2020 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 26%.

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.

| Contratto collettivo decentrato integrativo – Art. 21 “Differenziazione premio individuale” | | | | | |
|--|-------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Categoria | Dipendenti | Importo medio (1) | PREMIO INDIVIDUALE | | |
| | | | Importo erogato (30%) € | N.ro dipendenti premiati | Punteggio uguale o superiore a |
| A – B | 37 | 243 | 73 | 11 | 82 |
| B3 | 15 | 301 | 90 | 3 | 83 |
| C | 97 | 329 | 99 | 22 | 85 |
| D | 25 | 380 | 114 | 9 | 85 |
| Totale dipendenti | 174 | | | 45 | |

(1) Importo medio compenso incentivante calcolato senza premio

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



PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art 23 Dlgs 150/2009) – ANNO 2019

In attuazione dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019, si è proceduto ad assegnare le progressioni economiche orizzontali **con decorrenza 1° febbraio 2019**. 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 in possesso del requisito di anzianità al 31/12/2018 | Categoria Giuridica | Punteggio minimo accesso selezione (media valutazione triennio 2016/ 2018) | Dipendenti non ammessi alla selezione | Dipendenti ammessi alla selezione | Percentuale Individuata (Accordo art 5) | PEO assegnate |
|---|---------------------|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|
| 7 | A - B | 70 | 4 | 3 | 50% | 2 |
| 4 | B 3 | 70 | 1 | 3 | 50% | 2 |
| 11 | C | 70 | 3 | 8 | 50% | 4 |
| 9 | D | 70 | 3 | 6 | 50% | 2* |
| 31 | | | 11 | 20 | 50% | 10 |

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:

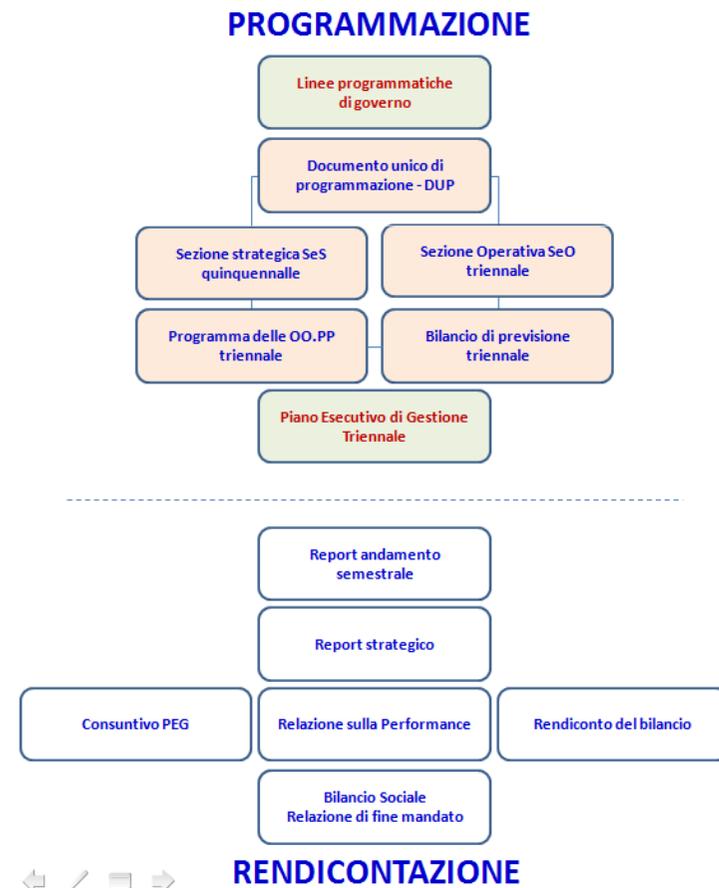
Il Comune di Casalecchio di Reno ha adottato un ciclo di programmazione e controllo avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 in merito alla definizione di piano della performance.

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'allocatione 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.

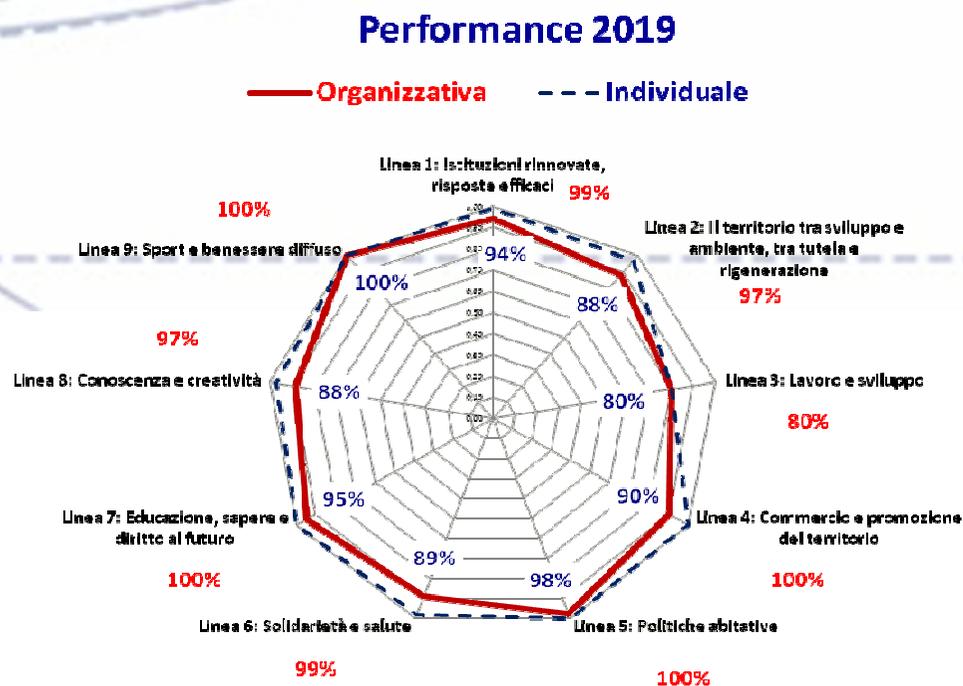
Il Nucleo di Valutazione sovracomunale, sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza dei Segretari dei Comuni dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia e dal Direttore dell'Unione, ha presentato alla Giunta Comunale una proposta di aggiornamento del sistema di valutazione, definitivamente approvato il 30/10/2018. Il nuovo 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, riferita al 2019, di tutti i dipendenti. Gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente per l'anno 2019 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 30 giugno 2020 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2019, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di programmazione e quelli di rendicontazione. La performance organizzativa di Ente conseguita nel 2019 corrisponde a 91,42% mentre quella individuale a 96,81%



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 2019 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 2019 sono state controllate n. 60 determinazioni su n. 395 adottate con impegno di spesa e n. 14 ordinanze su n. 108.

Gli esiti di tali controlli, a cadenza mensile, sono trasmessi regolarmente al Sindaco, alla Giunta Comunale ed al Presidente del Consiglio, al Nucleo di Valutazione e alla Commissione Affari istituzionali Controllo e Garanzia e utilizzati anche ai fini della valutazione delle performance di dirigenti e dipendenti.

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



3. Rispetto degli obblighi di pubblicazione

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, ha unificato 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 è stato 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. 10 del 04/02/2020 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".

Col comunicato del 12 marzo 2020 l'ANAC ha prorogato il termine del 31 marzo 2020, indicato nella Delibera n. 213/2020 per l'attestazione dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, al 30 giugno 2020, prevedendo la pubblicazione dell'attestazione entro il 31 luglio. Il Nucleo ha attestato l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza secondo quanto disposto dalla delibera ANAC n. 141/2019, nonché il livello di aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicati.

Casalecchio di Reno 20 ottobre 2020
Nucleo di Valutazione Sovracomunale
Prof. Luca Mazzara

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

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI DAL 2016

| | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 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 punteggi uguali</u>) | | | |
| | 2016/2017 | 2018 | 2019 |
| Punti max assegnabili ad ogni comportamento | 9 | 9 | 10 |
| | 8 | 8 | 9 |
| | 7 | 8 | 8 |
| | 7 | 7 | 8 |
| Somma punti | 31 | 32 | 35 |
| Punteggio su 70 | 54 | 56 | 61 |
| Punteggio Budget su 30 | 30 | 30 | 29 |
| Punteggio Scheda - massimo conseguibile | 84 | 86 | 90 |
| Media 2016 / 2017 | 74,3 – 74,9 | Media 2018 punti 79 | Media 2019 punti 80 |

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

AMBITI DI VALUTAZIONE %

Comportamenti organizzativi

Risultati Conseguiti

70%

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.

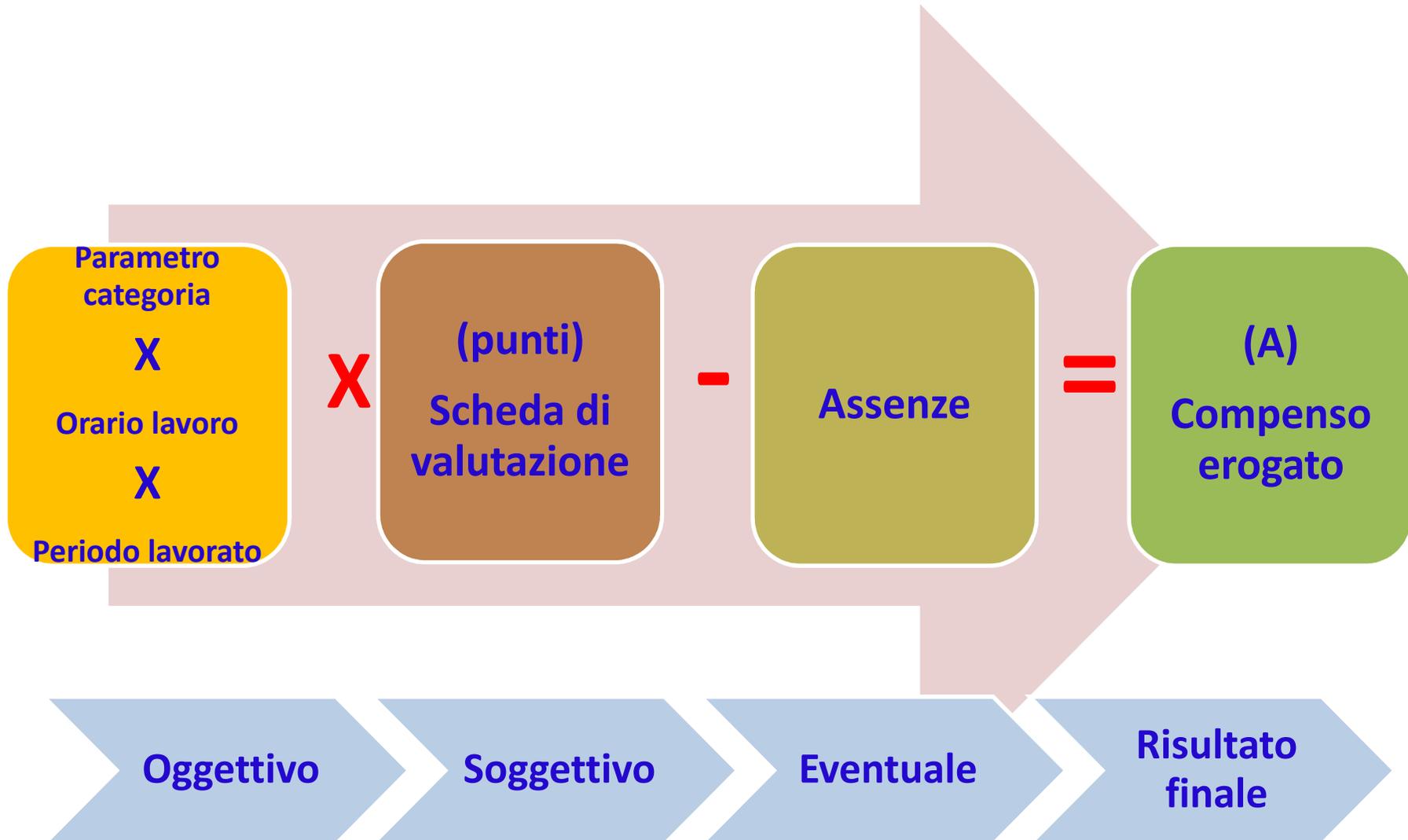
| Ambiti di valutazione (A) | Indicatore (B) | Peso % (C) | Fonte valutazione (D) |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------------|--------------------------|
| Risultati conseguiti | Andamento schede di budget | 30% | Report/Dirigente |
| Comportamenti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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

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 | | | | | | | | |
| | | 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 | | | | | | | | |
| COMPORAMENTI 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. _____ | | | | | | | | | |
| Trend di valutazione | | | | | | | | | | | |
| 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | | 2017 | | | |
| 83/100 | | 80/100 | | 87/100 | | | | | | | |
| Eventuali osservazioni sui risultati conseguiti | | | | | | | | | | | |

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo I parte



Parametri sistema valutazione *(pagina 44)*

Parametro categoria

X

Orario
lavoro

X

Periodo
lavorato

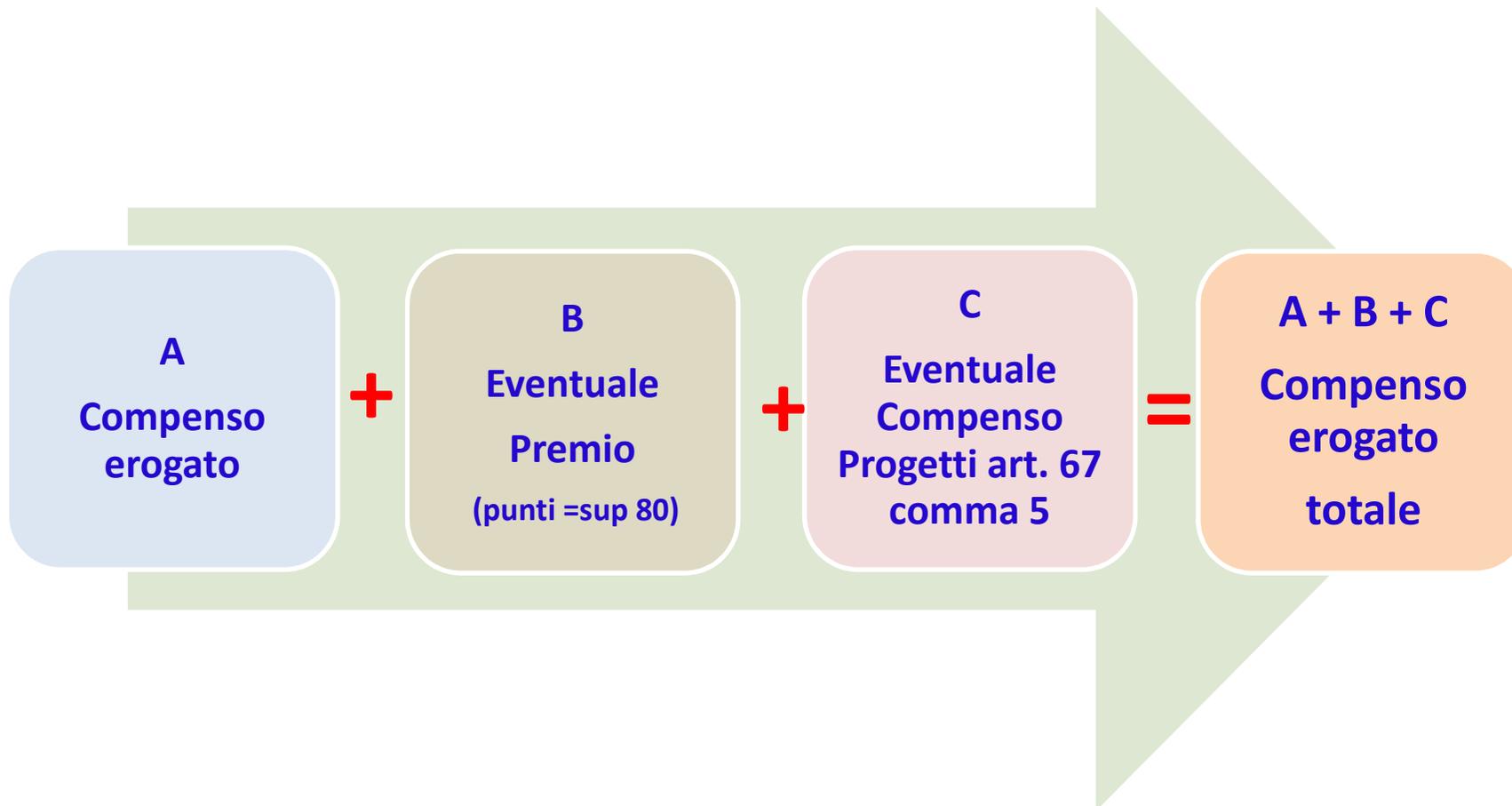
Parametro categoria

| CAT. GIUR. | COEFF. | N.RO DIP |
|------------|------------|----------|
| B | 100 | 44 |
| B3 | 110 | 17 |
| C | 130 | 126 |
| D | 140 | 31 |

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

| Periodo lavorato | |
|--|---------|
| E' calcolato sui giorni effettivamente lavorati. | |
| Su 5gg | 220/220 |
| Su 6 gg | 267/267 |

Attribuzione incentivo monetario: parametri per il calcolo – II parte



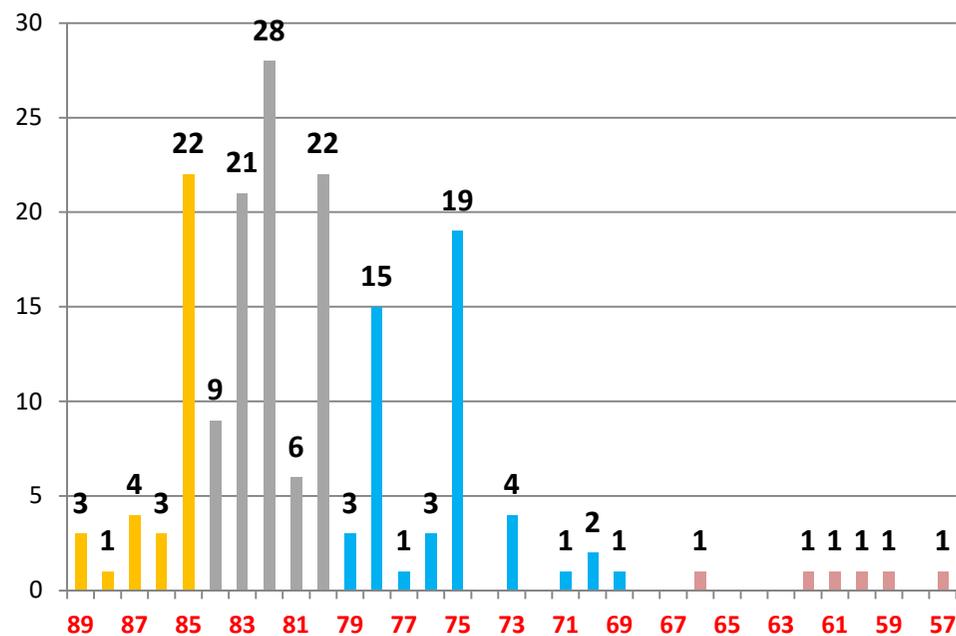
Valutazioni 2016 / 2017 / 2018 /2019

| Area | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--------------------------------------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|
| | Media | Premiati | | Media | Premiati | | Media | Premiati | | Media | Premiati | |
| Servizi al Cittadino e alla Comunità | 75,00 | 17 | 29,8% | 75,10 | 17 | 29,3% | 79,07 | 19 | 33,3% | 80,24 | 17 | 31,5% |
| Servizi Generali e di Staff | 74,53 | 6 | 17,6% | 74,67 | 7 | 19,4% | 79,07 | 12 | 30,8% | 81,87 | 2 | 25% |
| Servizi al Territorio | 74,21 | 11 | 39,3% | 75,14 | 12 | 42,9% | 79,07 | 10 | 33,3% | 80,13 | 5 | 16,1% |
| Risorse | 74,23 | 28 | 30,8% | 74,78 | 28 | 32,9% | 79,18 | 23 | 26,4% | 79,82 | 21 | 25,9% |
| Ente | 74,60 | 62 | 29,5% | 74,90 | 64 | 30,9% | 79,08 | 64 | 30,0% | 80,14 | 45 | 25,9% |

Grado di differenziazione 2019 nell'Ente

| Fasce | Punti | Dipendenti | % | N.ro |
|--------------|--------------|------------|-------|------|
| 85-89 | 89 | 3 | 1,7% | 33 |
| | 88 | 1 | 0,6% | |
| | 87 | 4 | 2,3% | |
| | 86 | 3 | 1,7% | |
| | 85 | 22 | 12,6% | |
| 80-84 | 84 | 9 | 5,2% | 86 |
| | 83 | 21 | 12,1% | |
| | 82 | 28 | 16,1% | |
| | 81 | 6 | 3,4% | |
| | 80 | 22 | 12,6% | |
| 69-79 | 79 | 3 | 1,7% | 49 |
| | 78 | 15 | 8,6% | |
| | 77 | 1 | 0,6% | |
| | 76 | 3 | 1,7% | |
| | 75 | 19 | 10,9% | |
| | 74 | 0 | | |
| | 73 | 4 | 2,3% | |
| | 72 | 0 | | |
| | 71 | 1 | 0,6% | |
| | 70 | 2 | 1,1% | |
| 57-68 | 69 | 1 | 0,6% | 6 |
| | 68 | 0 | | |
| | 67 | 0 | | |
| | 66 | 1 | 0,6% | |
| | 65 | 0 | | |
| | 64 | 0 | | |
| | 63 | 0 | | |
| | 62 | 1 | 0,6% | |
| | 61 | 1 | 0,6% | |
| | 60 | 1 | 0,6% | |
| 59 | 1 | 0,6% | | |
| 58 | 0 | | | |
| 57 | 1 | 0,6% | | |
| Media | 79,08 | 174 | | |

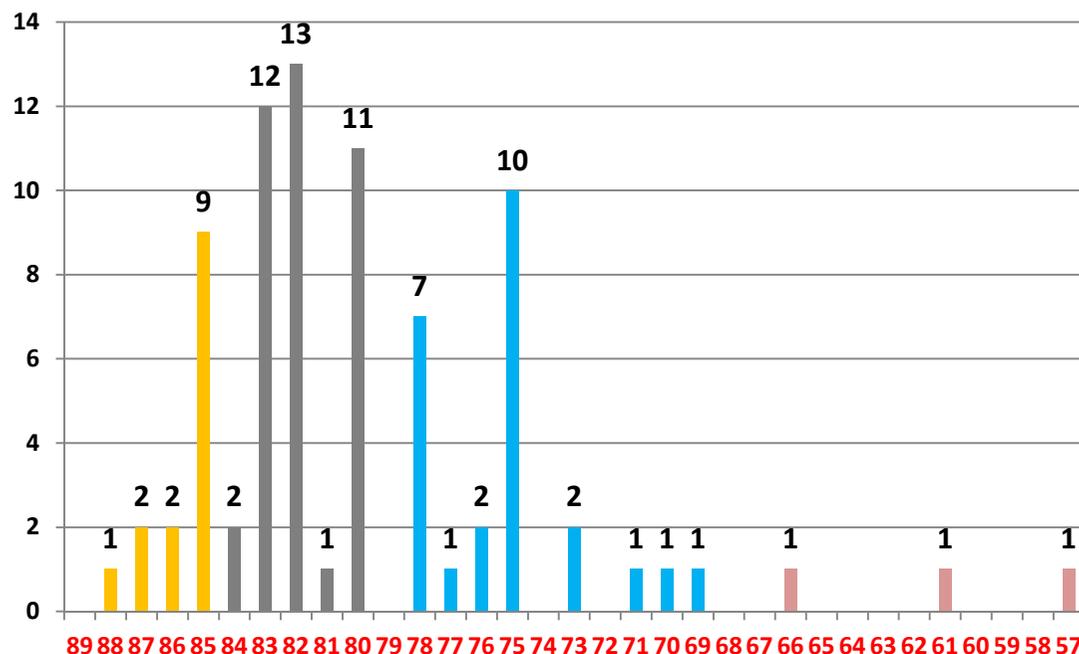
Dipendenti Comune Casalecchio di Reno **Media 79,08**



Grado di differenziazione 2019: Area Risorse

| Area Risorse | | | | | |
|--------------|-------|------------|-------|-------|------|
| Fasce | Punti | Dipendenti | % | % | N.ro |
| 85-89 | 89 | 0 | 0,0% | 17,3% | 14 |
| | 88 | 1 | 1,2% | | |
| | 87 | 2 | 2,5% | | |
| | 86 | 2 | 2,5% | | |
| | 85 | 9 | 11,1% | | |
| 80-84 | 84 | 2 | 2,5% | 48,1% | 39 |
| | 83 | 12 | 14,8% | | |
| | 82 | 13 | 16,0% | | |
| | 81 | 1 | 1,2% | | |
| | 80 | 11 | 13,6% | | |
| 69-79 | 79 | 0 | | 30,9% | 25 |
| | 78 | 7 | 8,6% | | |
| | 77 | 1 | 1,2% | | |
| | 76 | 2 | 2,5% | | |
| | 75 | 10 | 12,3% | | |
| | 74 | 0 | | | |
| | 73 | 2 | 2,5% | | |
| | 72 | 0 | | | |
| | 71 | 1 | 1,2% | | |
| | 70 | 1 | 1,2% | | |
| 57-68 | 69 | 1 | 1,2% | 3,7% | 3 |
| | 68 | 0 | | | |
| | 67 | 0 | | | |
| | 66 | 1 | 1,2% | | |
| | 65 | 0 | | | |
| | 64 | 0 | | | |
| | 63 | 0 | | | |
| | 62 | 0 | | | |
| | 61 | 1 | 1,2% | | |
| | 60 | 0 | | | |
| | 59 | 0 | | | |
| 58 | 0 | | | | |
| 57 | 1 | 1,2% | | | |
| | | 81 | | | 81 |

Area Risorse Media 79,84



Servizi dell'Area

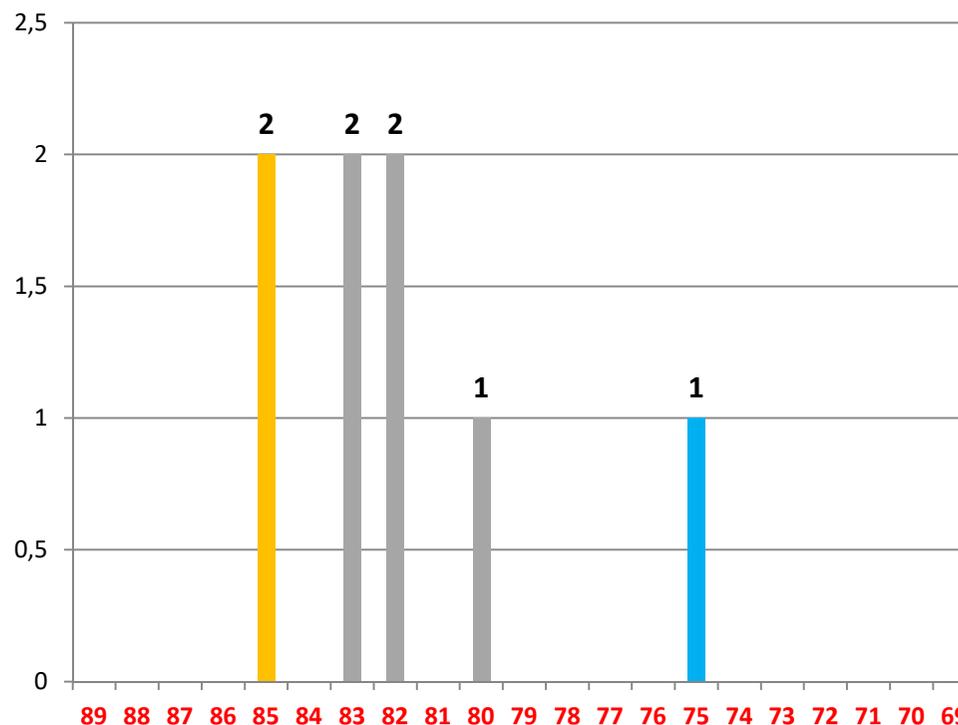
- Servizi Finanziari
- Servizio Acquisti, gare, contratti, patrimonio e casa
- Servizio Entrate
- Servizi educativi, scolastici e sociali

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Grado di differenziazione 2019: Area Servizi Generali e di Staff

| Area Servizi generali e di staff | | | | | |
|----------------------------------|-------|------------|-------|-------|------|
| Fasce | Punti | Dipendenti | % | % | N.ro |
| 85-89 | 89 | 0 | | 25,0% | 2 |
| | 88 | 0 | | | |
| | 87 | 0 | | | |
| | 86 | 0 | | | |
| | 85 | 2 | 25,0% | | |
| 80-84 | 84 | 0 | | 62,5% | 5 |
| | 83 | 2 | 25,0% | | |
| | 82 | 2 | 25,0% | | |
| | 81 | 0 | | | |
| 69-79 | 80 | 1 | 12,5% | 12,5% | 1 |
| | 79 | 0 | | | |
| | 78 | 0 | | | |
| | 77 | 0 | | | |
| | 76 | 0 | | | |
| | 75 | 1 | 12,5% | | |
| | 74 | 0 | | | |
| | 73 | 0 | | | |
| | 72 | 0 | | | |
| | 71 | 0 | | | |
| 59-68 | 70 | 0 | | 0 | 0 |
| | 69 | 0 | | | |
| | 68 | 0 | | | |
| | 67 | 0 | | | |
| | 66 | 0 | | | |
| | 65 | 0 | | | |
| | 64 | 0 | | | |
| | 63 | 0 | | | |
| | 62 | 0 | | | |
| | 61 | 0 | | | |
| 60 | 0 | | | | |
| 59 | 0 | | | | |
| | | 8 | | | 8 |

Area Servizi generali e di staff **Media 81,87**

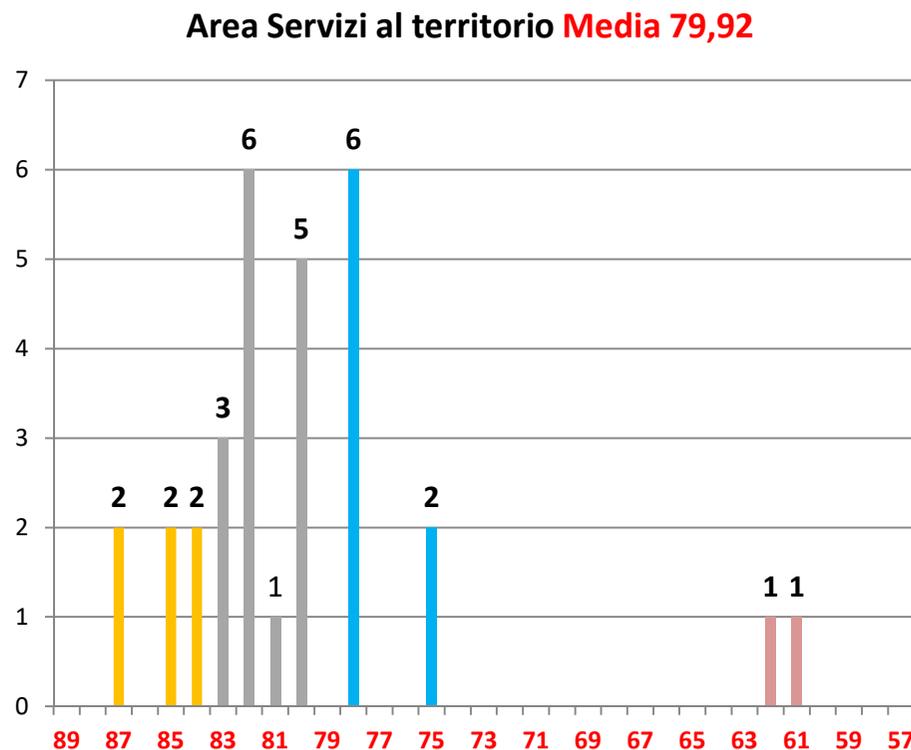


Servizi dell'Area

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

Grado di differenziazione 2019: Area Servizi al Territorio

| Area Servizi al territorio | | | | | |
|----------------------------|-------|------------|-------|-------|------|
| Fasce | Punti | Dipendenti | % | % | N.ro |
| 85-89 | 89 | 0 | | 12,9% | 4 |
| | 88 | 0 | | | |
| | 87 | 2 | 6,5% | | |
| | 86 | 0 | | | |
| | 85 | 2 | 6,5% | | |
| 80-84 | 84 | 2 | 6,5% | 54,8% | 17 |
| | 83 | 3 | 9,7% | | |
| | 82 | 6 | 19,4% | | |
| | 81 | 1 | 3,2% | | |
| | 80 | 5 | 16,1% | | |
| 69-79 | 79 | 0 | | 25,8% | 8 |
| | 78 | 6 | 19,4% | | |
| | 77 | 0 | | | |
| | 76 | 0 | | | |
| | 75 | 2 | 6,5% | | |
| | 74 | 0 | | | |
| | 73 | 0 | | | |
| | 72 | 0 | | | |
| | 71 | 0 | | | |
| | 70 | 0 | | | |
| 57-68 | 69 | 0 | | 6,5% | 2 |
| | 68 | 0 | | | |
| | 67 | 0 | | | |
| | 66 | 0 | | | |
| | 65 | 0 | | | |
| | 64 | 0 | | | |
| | 63 | 0 | | | |
| | 62 | 1 | 3,2% | | |
| | 61 | 1 | 3,2% | | |
| | 60 | 0 | | | |
| | 59 | 0 | | | |
| | 58 | 0 | | | |
| | 57 | 0 | | | |
| | | 31 | | | 31 |



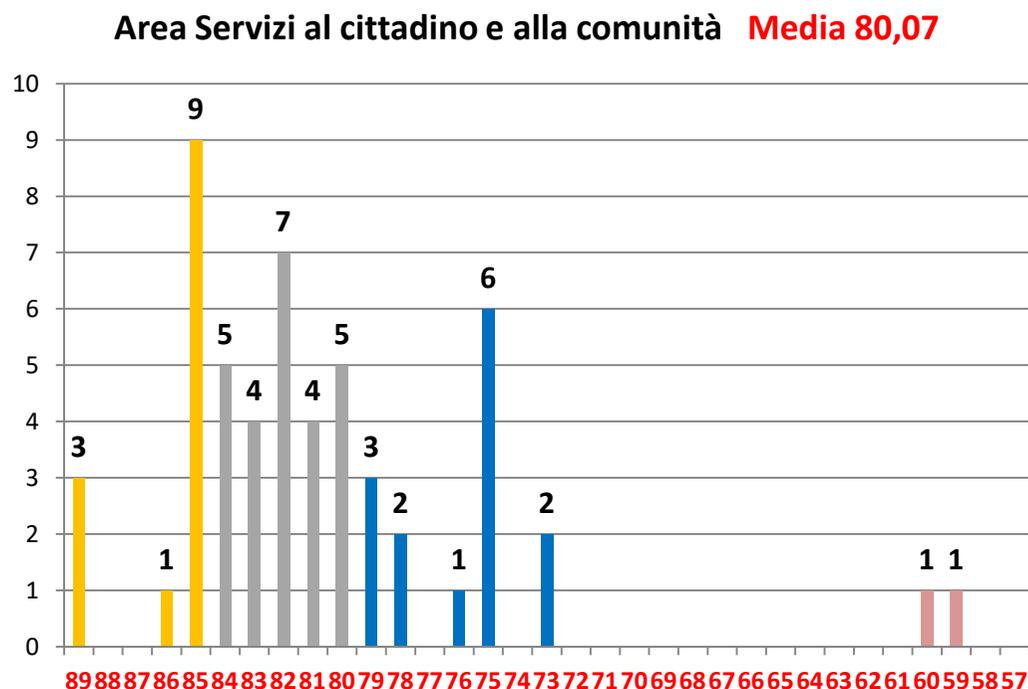
Servizi dell'Area

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

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Grado di differenziazione 2018: Area Servizi al Cittadino e alla Comunità

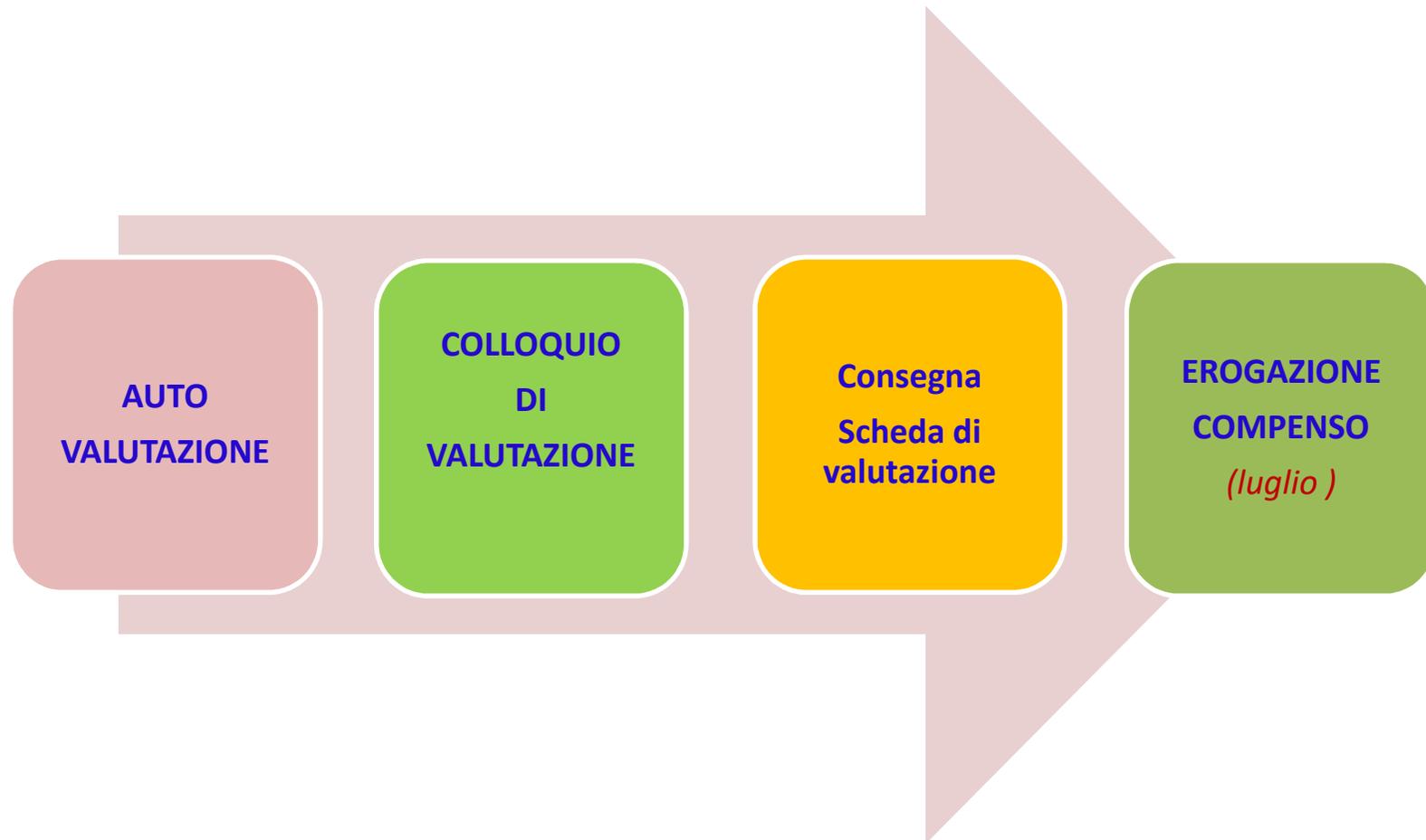
| Area Servizi al cittadino e alla comunità | | | | | |
|---|-------|------------|-------|-------|------|
| Fasce | Punti | Dipendenti | % | % | N.ro |
| 85-89 | 89 | 3 | 5,6% | 24,1% | 13 |
| | 88 | 0 | | | |
| | 87 | 0 | | | |
| | 86 | 1 | 1,9% | | |
| | 85 | 9 | 16,7% | | |
| 80-84 | 84 | 5 | 9,3% | 46,3% | 25 |
| | 83 | 4 | 7,4% | | |
| | 82 | 7 | 13,0% | | |
| | 81 | 4 | 7,4% | | |
| 69-79 | 80 | 5 | 9,3% | 25,9% | 14 |
| | 79 | 3 | 5,6% | | |
| | 78 | 2 | 3,7% | | |
| | 77 | 0 | | | |
| | 76 | 1 | 1,9% | | |
| | 75 | 6 | 11,1% | | |
| | 74 | 0 | | | |
| | 73 | 2 | 3,7% | | |
| | 72 | 0 | | | |
| | 71 | 0 | | | |
| | 70 | 0 | | | |
| 57-68 | 69 | 0 | | 3,7% | 2 |
| | 68 | 0 | | | |
| | 67 | 0 | | | |
| | 66 | 0 | | | |
| | 65 | 0 | | | |
| | 64 | 0 | | | |
| | 63 | 0 | | | |
| | 62 | 0 | | | |
| | 61 | 0 | | | |
| | 60 | 1 | 1,9% | | |
| | 59 | 1 | 1,9% | | |
| 58 | 0 | | | | |
| 57 | 0 | | | | |
| | | 54 | | | 54 |



Servizi dell'Area

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

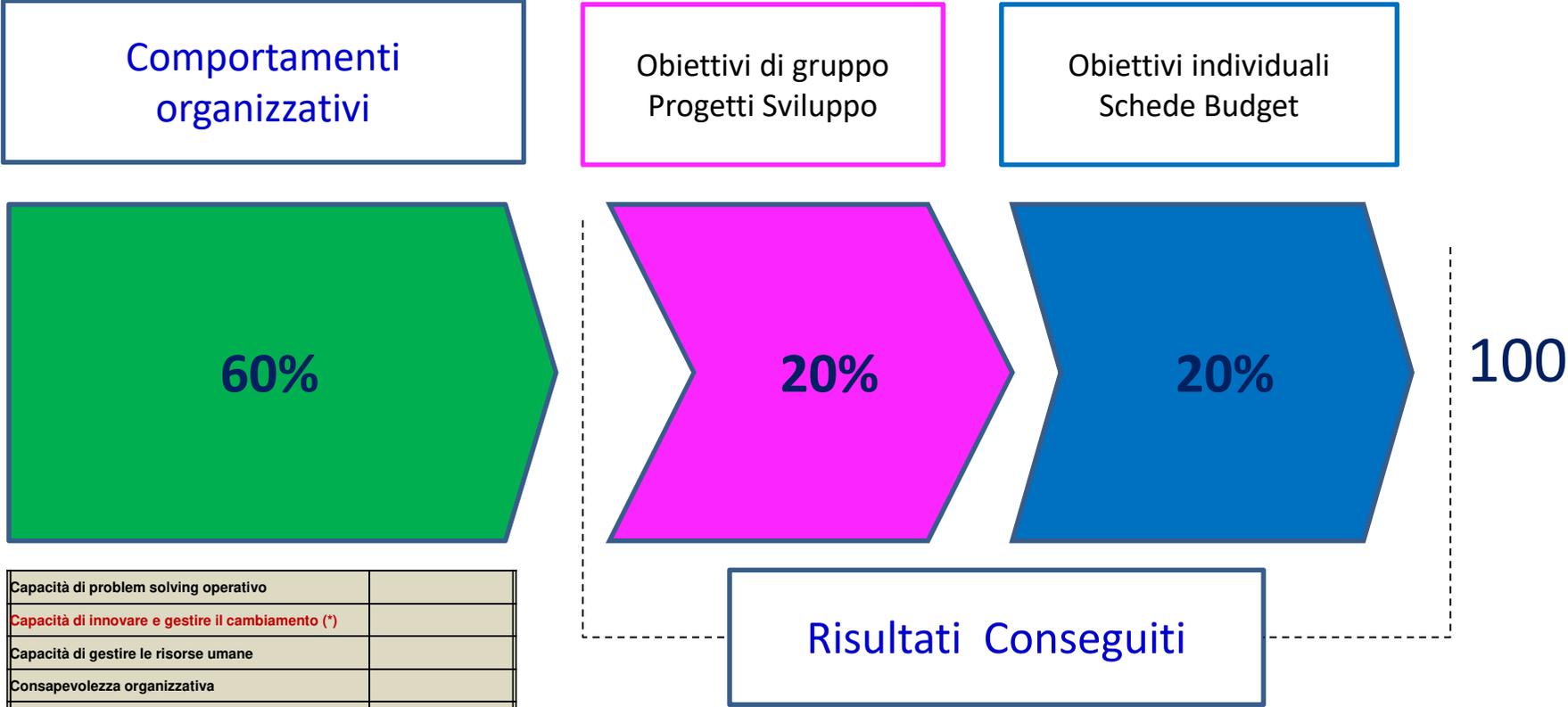
Percorso di valutazione



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



| | |
|---|-------------------------------|
| 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> |

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

Comportamenti organizzativi: 45,0 /60

Risultati conseguiti

Risultati conseguiti: 37,5 /40

Totale Conseguito: 82,5 /100

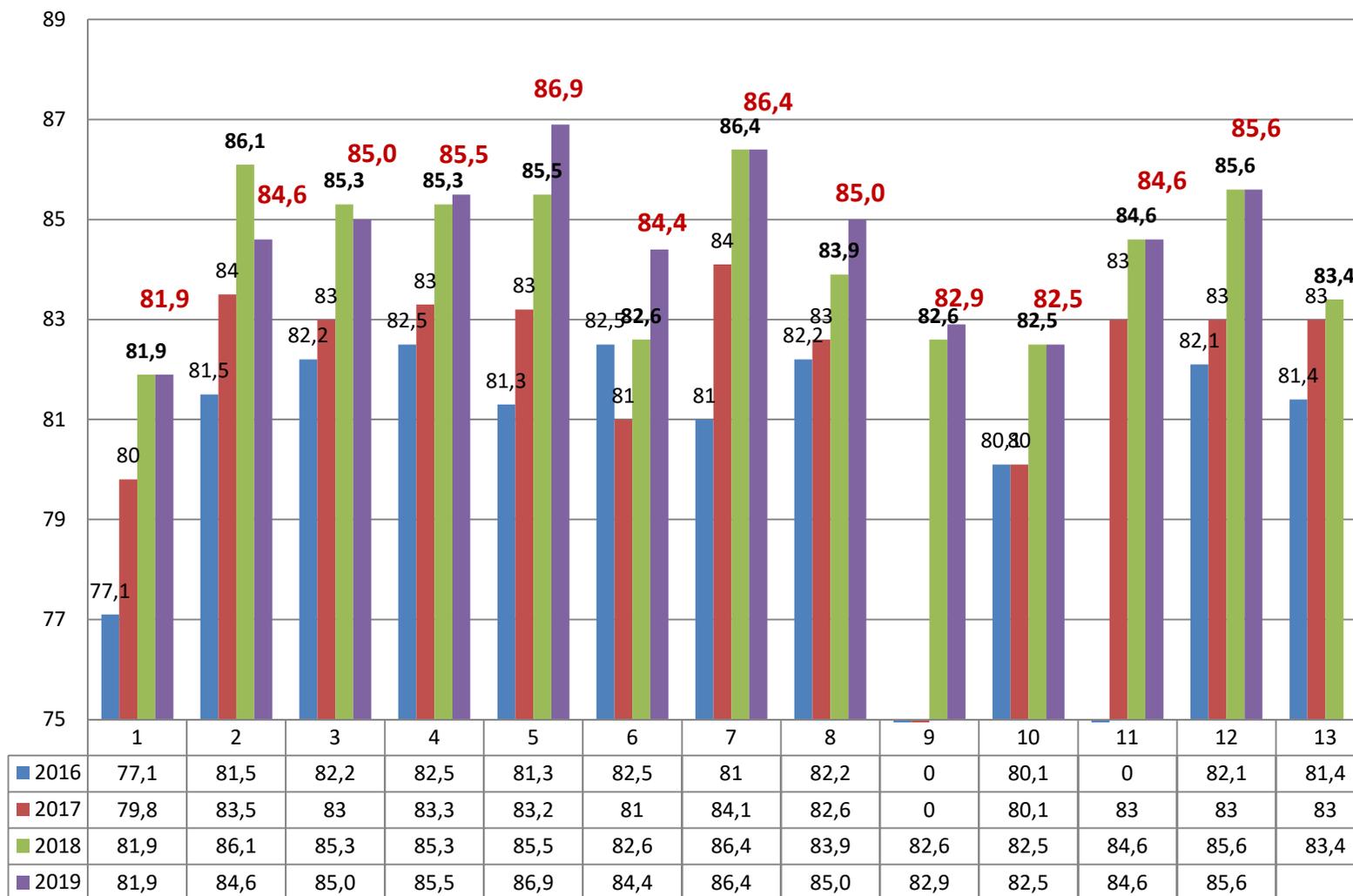
Data di consegna: _____

Firma del valutato _____ Dirigente _____

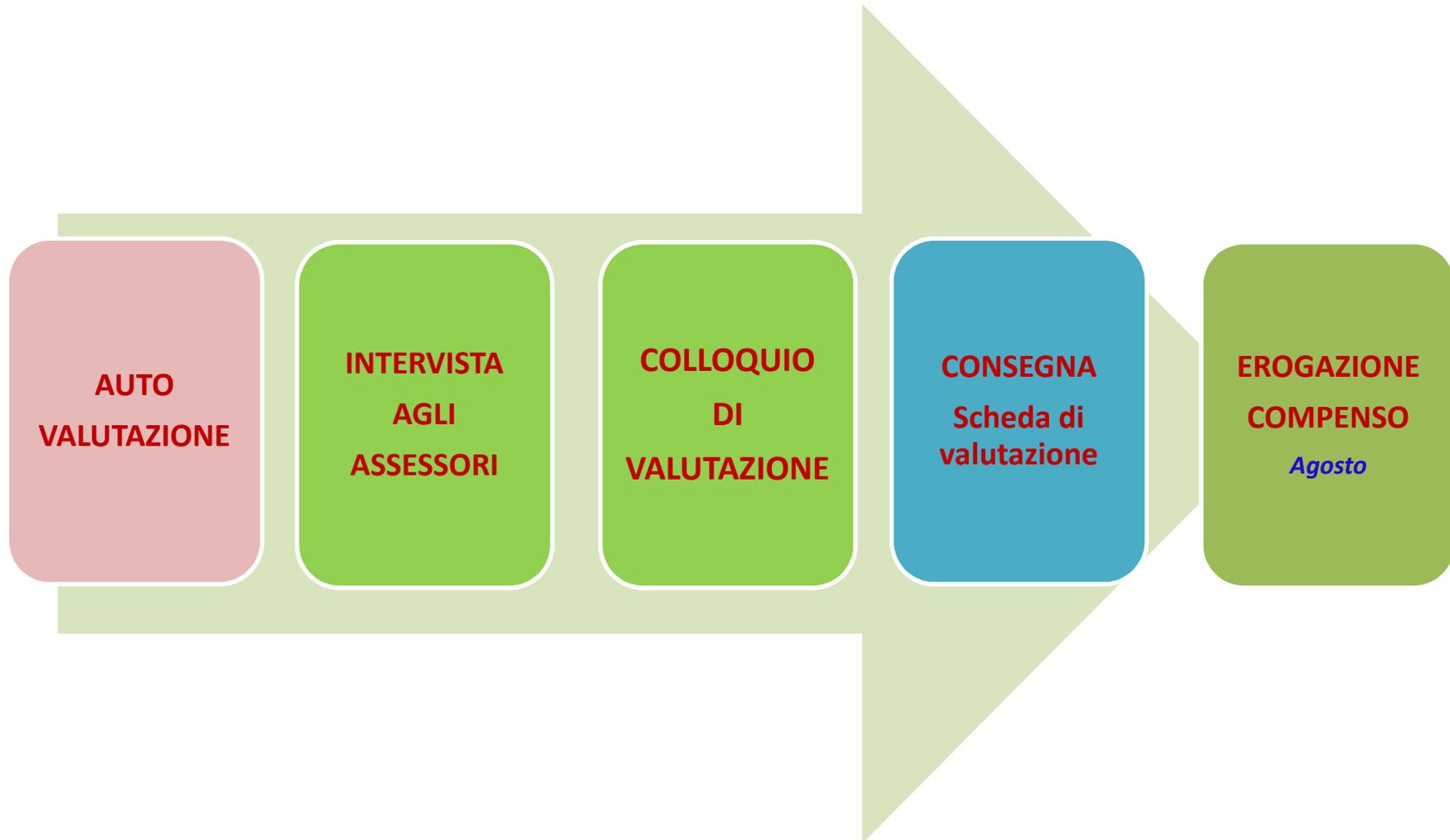
| RISULTATI CONSEGUITI ANNO 2016 | | |
|---|--|-----------|
| REPORT PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | |
| Obiettivi di gruppo (10%) | | |
| Risultato conseguito in riferimento ai progetti di sviluppo dell'ente | | |
| REPORT SCHEDE DI BUDGET | | |
| Obiettivi individuali (30%) | | |
| CODICE | SCHEDA DI 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 2016/2017/2018/2019



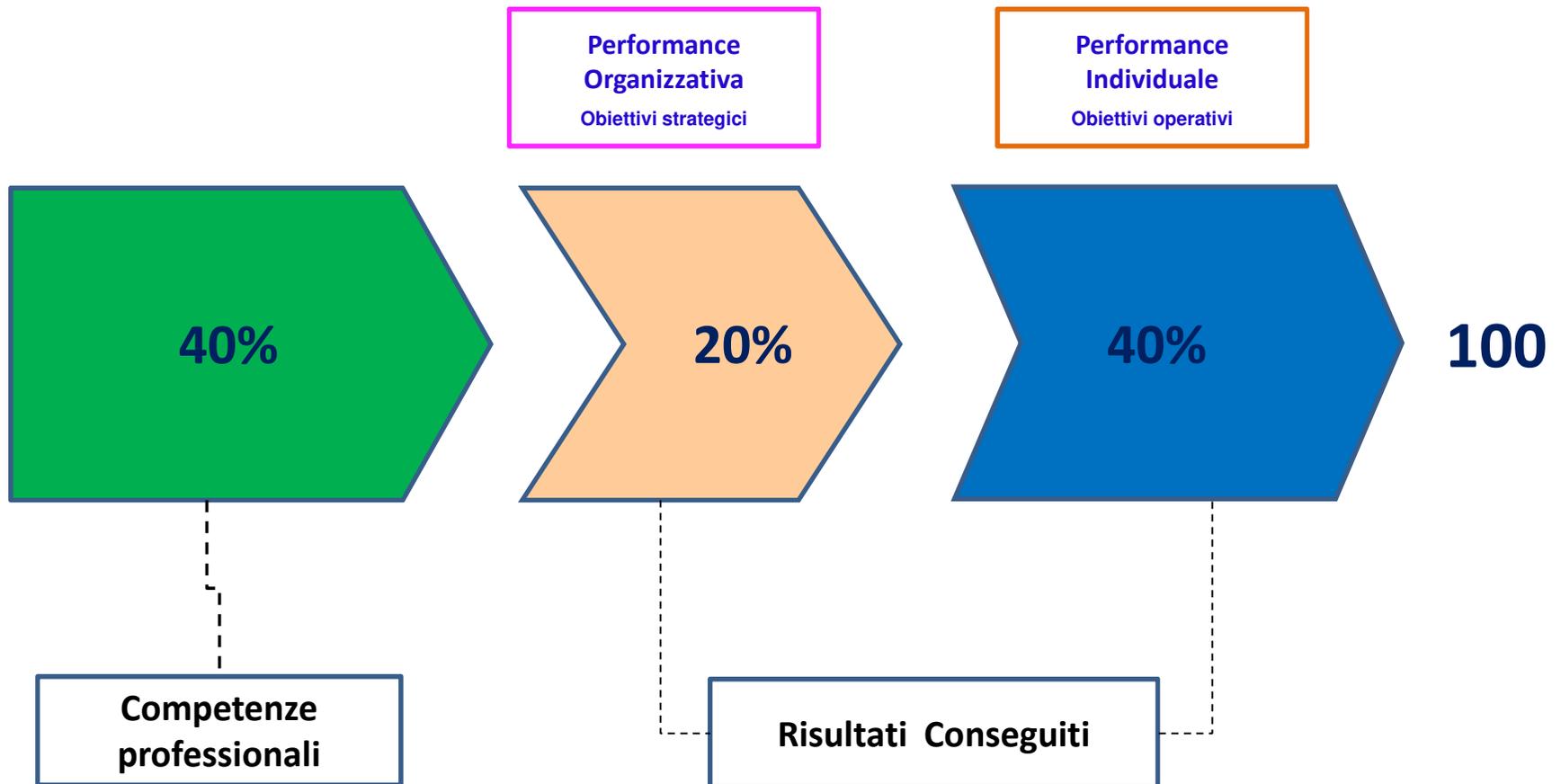
Percorso di valutazione



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

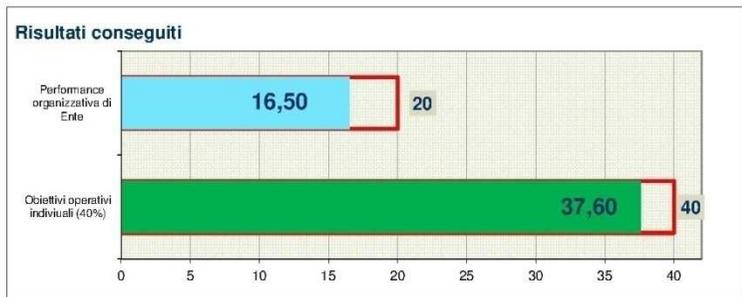
Scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTE

Dirigente: **MARIO ROSSI** Anno: **2015**
 Area: xxxxxx xxxxxx



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



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

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

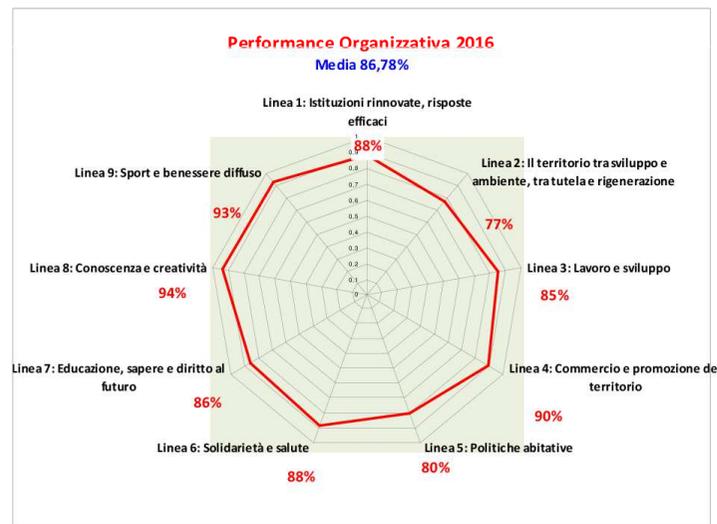
Sindaco: _____ Dirigente: _____

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 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 sovcomunale, nella seduta del 28 giugno 2017, ha validato la Relazione sulla performance.



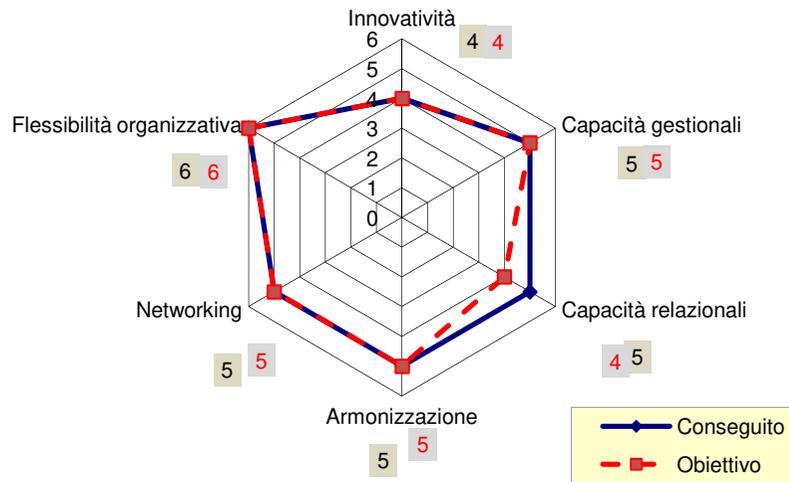
b) ai risultati della performance individuale, relativa ai progetti di sviluppo dei Dirigenti, è assegnato un peso del 40%

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

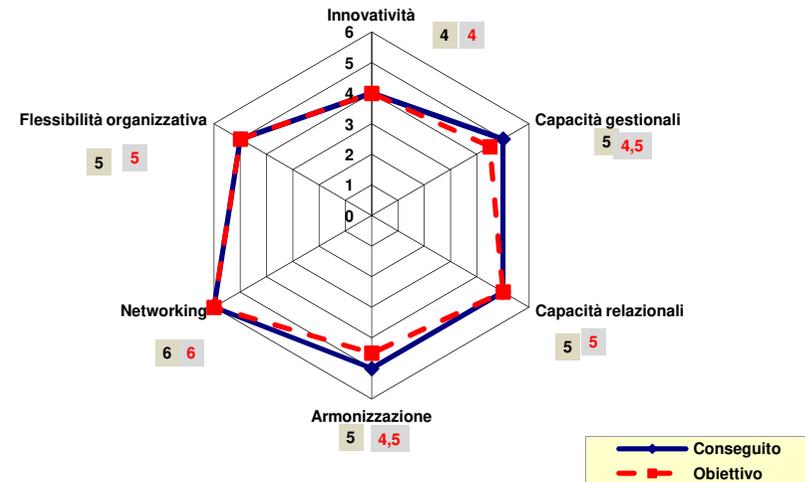
Valutazione competenze professionali

Valori attesi / Valori conseguiti

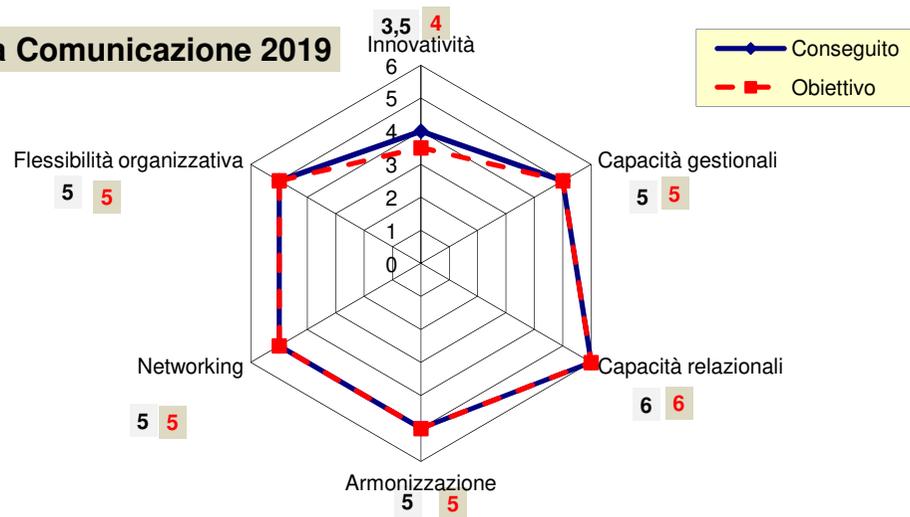
Area Risorse 2019



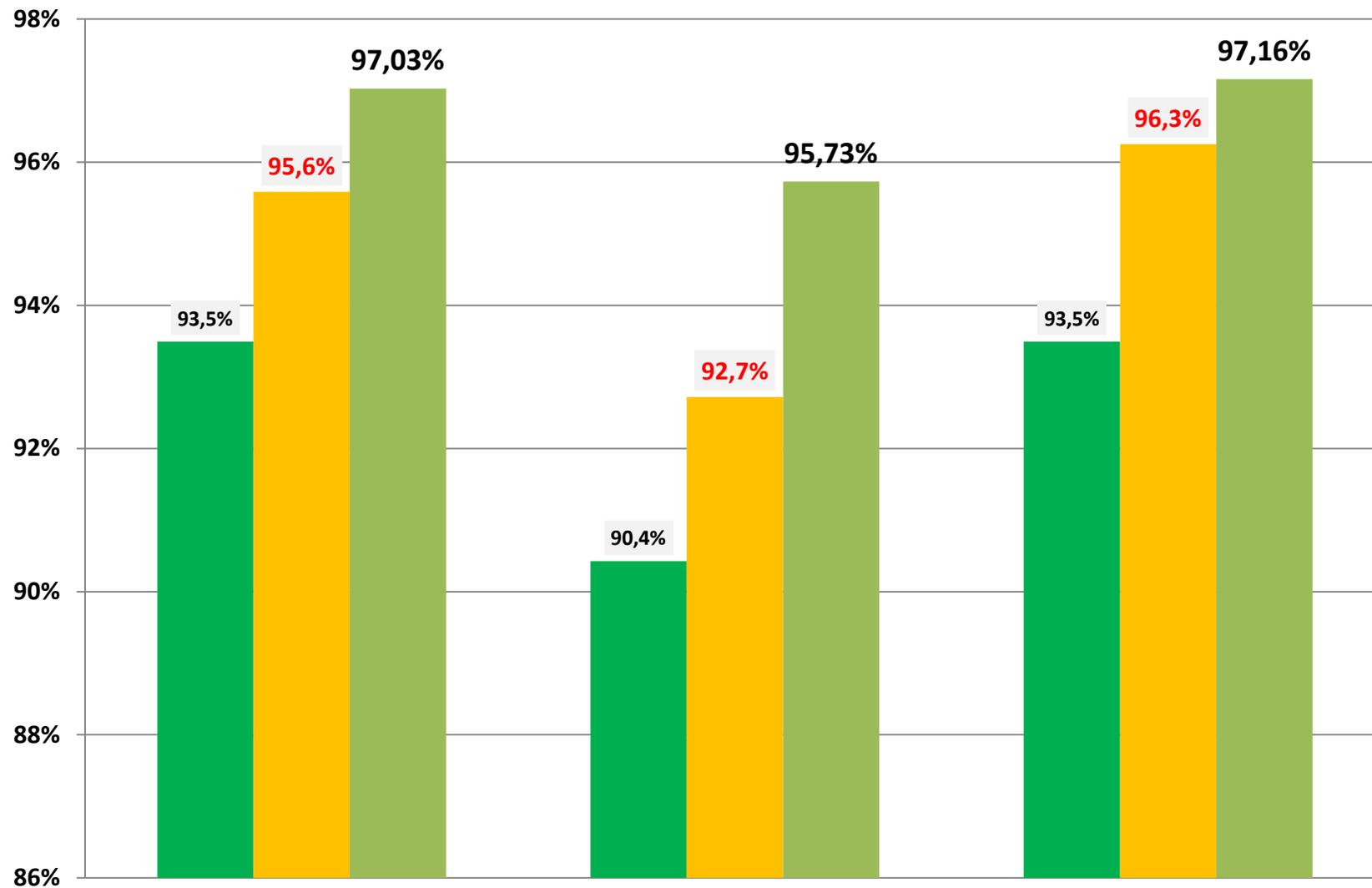
Area Territorio 2019



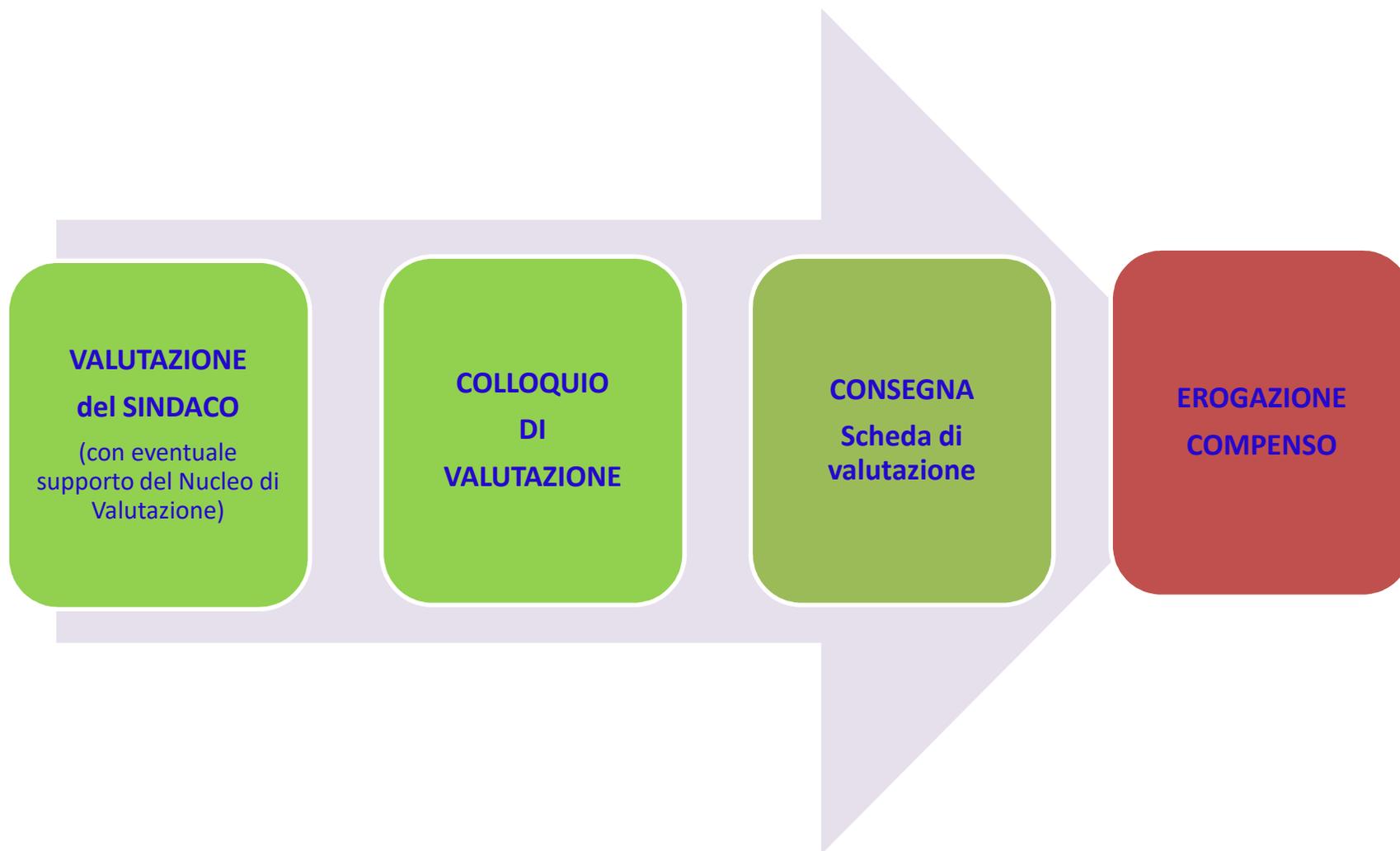
Area Comunicazione 2019



Valutazione dirigenti 2017 / 2018 / 2019



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 |

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – SEGRETARIO GENERALE

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 | |
| 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 _____

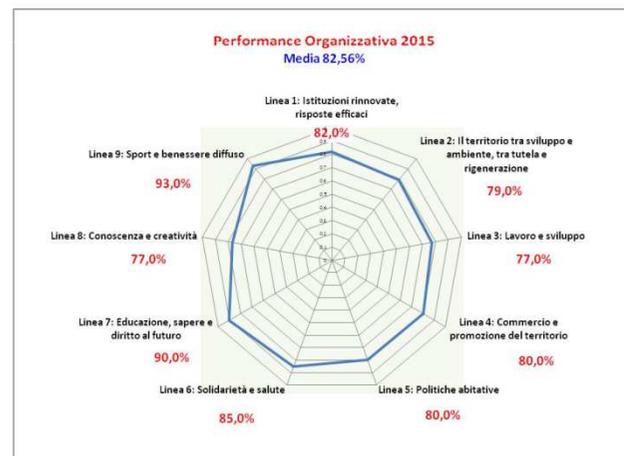
ALLEGATO ALLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2015

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.