

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2015

Data di rilascio della relazione	20/1/17
---	---------

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Marco Bertocchi – Componente esterno



Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	4
2.1.- Rappresentazione della performance	4
2.2.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	5
2.3.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	5
2.4.- Misurazione e valutazione della performance individuale	6
3.- SISTEMA PREMIALE	7

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

1.- PRESENTAZIONE

Mediante la presente relazione il Nucleo di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione prende in considerazione i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2015 e si focalizza sui seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- sistema premiale.

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
Verifica dei criteri di: - chiara definizione degli obiettivi; - legame tra obiettivi, indicatori e target; - caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità.	La struttura complessiva del PEG- Piano della performance è stata oggetto di significativa revisione nell'esercizio 2015, al fine di garantire l'unificazione tra PEG e piano della performance secondo quanto previsto dall'art. 169, c. 3bis del D.Lgs. 267/00. La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato connessi ad obiettivi verificabili a consuntivo. Non è presente una anagrafica degli indicatori strutturata e occorre potenziare il sistema di rilevazione dei dati a supporto del calcolo degli indicatori.
Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance	Si è effettuata un'attività istruttoria relativa alla conformità degli obiettivi ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09. Successivamente il Nucleo ha analizzato le risultanze dell'attività istruttoria ed ha condiviso gli aspetti di metodo che hanno portato alla definizione del PEG.

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

2.2.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali e documenti di programmazione triennali</i>	Gli obiettivi del PEG sono correlati al Documento unico di programmazione.
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Gli obiettivi sono definiti all'interno delle schede ex ante di valutazione dei titolari di posizione organizzativa. Gli obiettivi sono assegnati dalla Giunta. Ai dipendenti gli obiettivi sono invece assegnati dalle posizioni organizzative.

2.3.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie. Le tipologie di comportamento, per le posizioni organizzative, hanno riguardato: - Orientamento ai risultati e capacità propositiva - Orientamento alla comunicazione e collaborazione - Organizzazione e gestione delle risorse umane - Capacità di valutazione dei propri collaboratori Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate e pesate in modo. Le tipologie di comportamento, per i dipendenti, hanno riguardato le capacità organizzative. Tali capacità sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate e pesate in modo differenziato.
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	La selezione dei comportamenti è stata effettuata dal Segretario generale per le posizioni organizzative e dalle posizioni stesse per i dipendenti.

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

2.4.- Misurazione e valutazione della performance individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati. Le metodologie sono state presentate in sede formativa e pubblicate nella Sezione amministrazione trasparente dell'ente.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance.
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	Il Segretario generale ed il Nucleo di valutazione – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dal Nucleo - presentano, in colloqui individuali, la proposta di valutazione alle posizioni organizzative. Le posizioni organizzative presentano le risultanze della loro valutazione ai dipendenti di riferimento.

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate		
Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e struttura del sistema premiale – Dipendenti	Esiti del percorso di valutazione		
	Area	N. dip.	% Premio
	Dipendenti che non hanno avuto accesso al sistema premiale a seguito di valutazione della performance insufficiente	0	0%
	Dipendenti che hanno ottenuto la valutazione massima ottenibile dal sistema di valutazione (pari a 10/10)	0	0%
	Valutazione massima attribuita	9,92/10	
	Valutazione minima attribuita	6,52/10	
	Valutazione media	9,23/10	
	Divisione del Budget Complessivo nelle Aree - 2015		
	Area	N. dip.	% Premio
	Area Economico Finanziaria	5	10,9%
	Area Pianificazione e Gestione del Territorio	4	8,0%
	Polizia Locale	7	17,0%

Nucleo di valutazione

Comune di Busto Garolfo

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate		
	Area Sociale e Politiche Giovanili	3	7,1%
	Area Pubblica Istruzione e Servizi Alla Famiglia	4	8,7%
	Area Amministrativa	14	29,2%
	Area Lavori Pubblici	8	19,1%
	Premi distribuiti		
	Importo massimo	1.526,57	
	Importo minimo	461,90	
	Importo medio	968,03	
	Premio medio per categoria		
	A - B *	854,38	
	C	971,28	
	D	1.034,00	