



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Alla ca
Segretari/ Direttori
Comuni**

- **CASALECCHIO DI RENO**
- **MONTE SAN PIETRO**
- **SASSO MARCONI,**
- **VALSAMOGGIA**
- **ZOLA PREDOSA**

- **AL DIRETTORE UNIONE DEI
COMUNI RENO LAVINO E
SAMOGGIA**

- **AL DIRETTORE ASC INSIEME**

DISPOSIZIONI OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI E PER LA RENDICONTAZIONE DELLE PERFORMANCE E DELLE ATTIVITÀ PER L'ANNO 2023

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

Il Nucleo di valutazione sovracomunale, in occasione dell'avvio anticipato dell'iter per la "valutazione dei dipendenti" e della "rendicontazione delle performance e delle attività" previsto per la chiusura dell'anno 2023 dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia, di ASC Insieme e dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa motivato dall'avvicinarsi delle procedure elettorali che interesseranno tutte le 5 amministrazioni aderenti all'Unione (che quindi anche quest'ultima di conseguenza) ritiene utile fornire le linee di indirizzo metodologiche, affinché si possa procedere in modo uniforme ed organico all'applicazione del sistema di valutazione per i dipendenti.

1) Riguardo i **tempi** e la **metodologia** di applicazione del Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2023, nelle slide allegate (nb., che andranno modificate da Stefanelli) al presente documento sono riportate le indicazioni cui dovranno attenersi i soggetti valutatori. Da considerare che rispetto ai tempi ordinariamente previsti fino allo scorso esercizio, viste le prossime elezioni amministrative, il processo di avvio e contestuale sviluppo e chiusura dovrà necessariamente completarsi entro la fine di maggio 2024, onde consentire a tutte le Giunte uscenti di completare il processo e al Servizio Personale di poter avviare la conseguente



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

liquidazione a seguire (pagamento previsto quindi nel mese di giugno 2024).

Le regole riguardano esclusivamente la valutazione della performance 2023 dei dipendenti delle ex categorie **A-B-C-D**:

- **rispetto della media del punteggio per ciascun Ente:** il presente criterio è a garanzia di “equità” di trattamento di tutto il personale, considerando che esso costituisce anche la base per l’attribuzione delle Progressioni economiche all’interno delle Aree ai sensi dell’Art 14 del CCNL 2019/2021 Funzioni locali. **Per l’anno 2023 stabilisce che la media delle valutazioni a cui ogni ente deve attenersi sia di 84 punti.** E’ confermata la possibilità di assegnare ai dipendenti più meritevoli **il punteggio massimo di 10 per un solo item comportamentale**, questo al fine di garantire una migliore differenziazione dei punteggi, in ottemperanza a quanto previsto dal dlgs n. 150/2009 (cd Decreto Brunetta). E’ confermata la possibilità di assegnare due voti uguali. E’ altresì ammessa la doppia coppia di voti uguali.;
- Ulteriori specifiche nell’assegnazione dei singoli punteggi riguardano:
 - **la possibilità di assegnare “mezzo punto” a partire dal 8,5 a scendere fino allo 0,5 (non permessa dal 9 al 10 e non sono ammessi altri voti decimali con frazioni inferiori o superiori allo 0,5);**
- **consegna della scheda di valutazione** al dipendente, mediante apposito colloquio di valutazione, come previsto dal Sistema di valutazione. Il nucleo richiama l’estrema rilevanza di tale attività in quanto in tale sede vi è la concreta possibilità da parte del valutatore di poter illustrare e commentare i contenuti e gli esiti dell’iter di valutazione, onde poter chiarire con il soggetto valutato le ragioni di quanto poi confluito nel risultato finale della performance. La media è confermata come per lo scorso anno essendo un anno di completamento del ciclo amministrativo ed era già stata aumentata l’anno precedente. Si ritiene che sia questo il momento attraverso il quale si può realmente indirizzare il valutato fermo percorsi di miglioramento della relativa performance a partire dall’anno successivo.
- **riguardo i tempi di conclusione del processo di valutazione**, secondo il programma condiviso nella Conferenza dei Segretari, auspica che il percorso di valutazione termini entro il mese di maggio 2024.

2) Per quanto riguarda la **valutazione delle Elevate Qualifiche**, il Nucleo ritiene opportuno condividere in sede di Conferenza di direzione, preliminarmente all’avvio del processo di valutazione delle stesse, condividere percorsi di confronto in ordine alla differenziazione dei punteggi tra le E.Q. e un equilibrio tra i vari Enti, in modo particolare per gli Enti privi di dirigenza.

3) Il Nucleo ritiene altresì che si dovrà procedere ad un prossimo aggiornamento e alla contestuale integrazione dell’attuale Sistema di valutazione per inserire “specifici comportamenti” per gli smart workers e prevedere “nuove competenze professionali” per i dirigenti e le Elevate Qualificazioni.

Nella tabella che segue sono riportati esempi di comportamenti dei dipendenti e le competenze professionali, previste nelle Linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione del



UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

09/12/2020 per i Dipendenti, i Dirigenti e i Titolari E.Q. Il Nucleo di valutazione ritiene che queste indicazioni possano essere di orientamento per la valutazione dei dipendenti che hanno svolto lavoro agile anche nel corso del 2023.

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE SW		
	<u>Dirigente / Titolare EQ</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
RESPONSABILITA'	<ul style="list-style-type: none"> • revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità organizzativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di auto organizzare i tempi di lavoro • flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
	<ul style="list-style-type: none"> • definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • orientamento all'utenza
	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> • puntualità nel rispetto degli impegni presi
	<ul style="list-style-type: none"> • feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO 	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto delle regole/procedure previste
	<ul style="list-style-type: none"> • feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance 	<ul style="list-style-type: none"> • evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative
	<ul style="list-style-type: none"> • gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non 	<ul style="list-style-type: none"> • presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di delega 	<ul style="list-style-type: none"> • disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati

	<u>Dirigente / Titolare EQ</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
COMUNICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
	<ul style="list-style-type: none"> • individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione orale chiara e comprensibile
	<ul style="list-style-type: none"> • attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi) 	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attento dei colleghi

UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

	correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)	
	• ascolto attento dei colleghi	• assenza di interruzioni

Il Nucleo trasmette il presente atto ai Segretari e Direttori degli Enti, affinché provvedano alla pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" e alla conseguente attuazione.

8 Febbraio 2024

Il Nucleo di Valutazione sovracomunale
Prof. Luca Mazzara
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i)





**Unione dei Comuni Valli del Reno
Lavino e Samoggia**

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCON
VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE



Approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n° 87 del 15 ottobre 2018

**METODOLOGIA PER VALUTAZIONE
DIPENDENTI – ANNO 2023**



Gli ambiti di valutazione dei dipendenti

AMBITI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO	FONTE VALUTAZIONE
Performance di Servizio Obiettivi di gruppo	Andamento degli obiettivi gestionali del Servizio di appartenenza	30%	Report relativo alle schede budget del Servizio collegate al PIAO
Comportamenti organizzativi assegnati	Descrittori comportamenti organizzativi	70%	Valutazione del superiore gerarchico (Dirigente / Responsabile E.Q.)

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ANNO 2023

MEDIA VALUTAZIONE PER ENTE PUNTI 84

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

Regole per i valutatori – Punteggio massimo individuale 93,9

Metodo (max 2 voti uguali)

	2023
Max punteggio assegnabile	10
	9
	9
	8,5
Somma punti	36,5 /40
Punteggio su 70	63,9/70
Punteggio Budget su 30	30/30
Max Punteggio totale	93,9/100

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI										
Esempio di punteggio massimo assegnato ai comportamenti										
Ambito gestionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti										10
Ambito innovativo/cognitivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative									9	
Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali									9	
Ambito relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Disponibilità al lavoro di gruppo								8,5		



Assegnazione dei Comportamenti Organizzativi

I Dirigenti e i Responsabili E.Q., in accordo con il Nucleo di Valutazione Associato, il Direttore dell'Unione e il Segretario, individuano annualmente, all'interno di tre macro-aree (gestionale, relazionale, innovativa), 4 comportamenti da assegnare ai dipendenti.

AREA	COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO
GESTIONALE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientamento all'utenza ➤ Impegno e responsabilità ➤ Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi ➤ Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti
RELAZIONALE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disponibilità al lavoro di gruppo ➤ Collaborazione, cooperazione e integrazione
INNOVATIVO/COGNITIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali ➤ Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative

La valutazione dei comportamenti

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
Esempio di Punteggio assegnato <u>NON</u> correttamente										
Ambito gestionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti										X
Ambito innovativo/cognitivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative										X
Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali									X	
Ambito relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Disponibilità al lavoro di gruppo									X	

**Non si possono assegnare due "10".
La somma totale risulta superiore a punti 36,5 su 40**

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Esempio di Punteggio assegnato NON correttamente

Ambito gestionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti							X			
Ambito innovativo/cognitivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative								X		
Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali								X		
Ambito relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Disponibilità al lavoro di gruppo								X		

Non si possono assegnare tre voti uguali

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione sovracomunale ha definito le regole per i valutatori per l'anno 2023:

REGOLE PER I VALUTATORI	COMPORAMENTI	PUNTEGGIO MASSIMO INDIVIDUALE 36,5 SU 40
		METODO DI ASSEGNAZIONE MAX 2 VOTI UGUALI (*)
		PUNTEGGIO 63,9/70
	OBIETTIVI DI GRUPPO	PUNTEGGIO SCHEDA BUDGET 30/30
	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 93,90	

MEDIA PUNTEGGIO 2023 84

() il punteggio "10" può essere attribuito solo una volta*

La scheda di valutazione

Comune di _____ Anno _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI CAT. A-B-C-D

Area settore:		Servizio:												
Valutatore:		Ruolo:												
Valutato: Cognome Nome:														
Categoria:	Profilo:	T.P. / P.T.:												
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI														
Descrizione del comportamento	Comportamento Assegnato	Punteggio assegnato												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Orientamento all'utenza													
2	Impegno e responsabilità													
3	Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi													
4	Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti													
5	Disponibilità al lavoro di gruppo													
6	Collaborazione, cooperazione e integrazione													
7	Orientamento al miglioramento delle capacità e delle competenze professionali													
8	Capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative													
NUMERO TOTALE COMPORAMENTI ASSEGNATI		COMPORAMENTI - RISULTATO A --->												
GRIGLIA A DISPOSIZIONE DEL VALUTATORE														
Punti 1-2	I comportamenti agili per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza sono insufficienti rispetto alle attese													
Punti 3-4	I comportamenti agili per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza sono modesti rispetto alle attese													
Punti 5-6	I comportamenti agili per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza sono adeguati rispetto alle attese													
Punti 7-8	I comportamenti agili per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza sono superiori rispetto alle attese													
Punti 9-10	I comportamenti agili per la realizzazione degli obiettivi del servizio di appartenenza sono eccellenti rispetto alle attese													

OBIETTIVI DI GRUPPO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI	RAGGIUNGIMENTO
Obiettivo 1 (da scheda PEG)		%
Obiettivo 1 (da scheda PEG)		%
Obiettivo 1 (da scheda PEG)		%
TOTALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI RISULTATO B --->		(%)
RIEPILOGO VALUTAZIONE TOTALE		
COMPORAMENTI RISULTATO A --->	(nnn) su 80	PUNTEGGIO COMPORAMENTI SU 70
OBIETTIVI RISULTATO B --->	(%%%) su 30	PUNTEGGIO RISULTATI SU 30
TOTALE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE		xx SU 100
EVENTUALI OSSERVAZIONI EMERSE IN SEDE DI CONSEGNA DELLA SCHEDA DAL VALUTATO E /O DAL VALUTATORE		

Data di consegna

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

TREND VALUTAZIONE ANNI	2018	2019	2020	2021	2022
(UTILE AI FINI ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI)					