



Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia

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

VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

Il prof. Luca Mazzara, componente unico del Nucleo di valutazione sopra comunale dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia, in occasione dell'avvio dell'iter per la valutazione dei dipendenti e della rendicontazione delle performance e delle attività degli Enti per l'anno 2020, ritiene utile pronunciare le seguenti linee di indirizzo, affinché tutti i Comuni possano procedere in modo uniforme e organico.

Il Nucleo ha incontrato i singoli segretari comunali per definire una metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti e di rendicontazione che tenga necessariamente conto della situazione emergenziale verificatasi nel 2020 a causa dell'epidemia da COVID 19 e dell'inevitabile impatto che questa ha avuto sull'organizzazione e sulla programmazione degli Enti.

- 1) **Riguardo i tempi e i modi di applicazione** del Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2020, nelle slides allegate al presente verbale sono riportate le regole cui dovranno attenersi i soggetti valutatori. Le regole riguardano esclusivamente la valutazione della performance 2020 dei dipendenti di cat A-B-C-D, non applicandosi invece ai Responsabili incaricati di posizione organizzativa, ai dirigenti, ai segretari ed al direttore dell'Unione.
 - a) **rispetto della media del punteggio definito in 82/100**, a garanzia di "equità" di trattamento di tutto il personale. Si evidenzia che il punteggio assegnato costituisce la base per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (di seguito PEO), come indicato nell'"accordo integrativo" vigente sottoscritto da tutti gli Enti dell'Unione. Rispetto allo scorso anno i Segretari hanno condiviso **l'aumento della media da 80 a 82** e la possibilità di assegnare ai dipendenti più meritevoli **il punteggio massimo di 10**, questo al fine di garantire una migliore differenziazione dei punteggi, in ottemperanza a quanto previsto dal dlgs n. 150/2009;
 - b) **consegna della scheda di valutazione** al dipendente, mediante un apposito "colloquio" di valutazione. Date le restrizioni conseguenti al Covid19, è possibile che anche quest'anno la consegna della scheda di valutazione in molti casi non potrà essere effettuata in presenza ma via e-mail. Tuttavia, per fare in modo che possa essere garantito un momento di confronto tra valutatore e valutato, ogni dirigente/posizione organizzativa, considerate le peculiarità delle singole situazioni, potrà individuare un momento di confronto da tenersi in presenza o da remoto.

Per quanto riguarda la valutazione delle “posizioni organizzative e dei dirigenti restano valide le indicazioni formulate dal Nucleo per l’anno precedente e riportate nel verbale del 11 marzo 2020 pubblicato in [amministratozione trasparente](#) nel sito dell’Unione.

Al termine del processo di valutazione, tutti questi elementi saranno oggetto di verifica da parte del Nucleo e rendicontati nell’apposita Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, pubblicata sui siti istituzionali nella sezione Amministratozione trasparente.

2) **Circa la rendicontazione degli obiettivi del 2020**, è evidente come la situazione epidemiologica abbia fortemente inciso sulle attività degli enti che, per continuare a garantire l’erogazione dei servizi essenziali, sono stati costretti in molti casi a riprogrammare il proprio lavoro e rivedere le priorità di intervento.

Il Nucleo propone che la misurazione del raggiungimento degli obiettivi pianificati possa considerare non solo la performance organizzativa, cioè il confronto tra i livelli di performance raggiunti con i risultati attesi (cd “misurazione”), ma anche la performance individuale e quindi le attività messe in campo a fronte delle cause di scostamento e gli interventi di rimodulazione.

3) La normativa in materia di lavoro agile, e nello specifico le Linee guida approvate con Decreto del Ministero della Pubblica Amministratozione del 09/12/2020, richiedono alle Pubbliche Amministratozioni un adeguamento degli strumenti di organizzazione e pianificazione del lavoro e un’implementazione dei sistemi di valutazione, che comprendano specifici comportamenti per gli smart-workers e nuove competenze professionali per dirigenti e posizioni organizzative. In considerazione di ciò, dopo l’approvazione della Disciplina per l’approvazione del lavoro agile da parte dell’Unione e dei Comuni ad essa appartenenti, il Nucleo di Valutazione ritiene ora necessario procedere **all’aggiornamento** e **all’integrazione del Sistema di valutazione dell’Unione**.

Nella tabella successiva sono riportati esempi di comportamenti dei dipendenti e le competenze professionali previste per il gruppo Dirigente e i Titolari di Posizione Organizzativa proposti nelle Linee guida ministeriali che in prima istanza dovranno essere inseriti nel POLA

COMPORTEMENTI DA OSSERVARE		
RESPONSABILITA'	<u>Dirigente / Titolare PO</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
	<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
		<ul style="list-style-type: none"> • disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo
COMUNICAZIONE	<u>Dirigente / Titolare PO</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
	<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 correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attento dei colleghi
	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attento dei colleghi 	<ul style="list-style-type: none"> • assenza di interruzioni

Il Nucleo rimane a disposizione per ulteriore chiarimenti e delucidazioni inerenti quanto sopra illustrato.

Cordiali saluti

Rimini, 5 maggio 2021

Prof. Luca Mazzara
Nucleo di Valutazione Sovracomunale



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





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 PEG
Comportamenti organizzativi assegnati	Descrittori comportamenti organizzativi	70%	Valutazione del superiore gerarchico (Dirigente / Posizione Organizzativa)

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE – proposta bozza

GRADUAZIONE RIPORTATA SULLA SCHEDA

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Regole per i valutatori – Punteggio massimo individuale

Metodo (max 2 voti uguali)

2020

10

9

8

8

Max punteggio assegnabile

Somma punti

35/40

Punteggio su 70

61

Punteggio risultati su 30

26/30

**Punteggio Scheda
massimo conseguibile 91**

Media 2020 punti 82

La valutazione dei comportamenti

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
Punteggio assegnato 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		



Assegnazione dei Comportamenti Organizzativi

I Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa, 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), almeno 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 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione sovracomunale ogni anno individua le regole per i valutatori:

REGOLE PER I VALUTATORI	COMPORAMENTI	PUNTEGGIO MASSIMO INDIVIDUALE 35 SU 40
		METODO DI ASSEGNAZIONE MAX 2 VOTI UGUALI
		PUNTEGGIO 61/70
	OBIETTIVI DI GRUPPO	PUNTEGGIO RISULTATO 26/30
	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE SULLA SCHEDA 91	
MEDIA PUNTEGGIO 2020 - 82		

La valutazione dei comportamenti

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
Punteggio assegnato non correttamente (valore superiore a 35 punti)										
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		

La valutazione dei comportamenti

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
Punteggio assegnato <u>non correttamente</u> (3 valori uguali)										
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		

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)					