

UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

26 Febbraio 2023

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 2022

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

Il Nucleo di valutazione sovracomunale, in occasione dell'avvio dell'iter per la "valutazione dei dipendenti" e della "rendicontazione delle performance e delle attività" per l'anno 2022 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, 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.

UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

1) Riguardo i **tempi** e la **metodologia** di applicazione del Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2022, nelle slide allegate al presente documento sono riportate le indicazioni cui dovranno attenersi i soggetti valutatori.

Le regole riguardano esclusivamente la valutazione della performance 2022 dei dipendenti delle 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 2022 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);
- 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)**;
- **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. 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 giugno.

2) Per quanto riguarda la **valutazione delle Posizioni organizzative**, il Nucleo ritiene opportuno condividere in sede di Conferenza di direzione, preliminarmente all'avvio del processo di valutazione delle posizioni organizzative, condividere, i criteri che garantiscano la differenziazione dei punteggi tra le P.O. e un equilibrio tra i vari Enti, in modo particolare per gli Enti privi di dirigenza.

UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

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 posizioni organizzative.

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 09/12/2020 per i Dipendenti, i Dirigenti e i Titolari di Posizione Organizzativa. Il Nucleo di valutazione ritiene che queste indicazioni possano essere di orientamento per la valutazione dei dipendenti che hanno svolto lavoro agile nel corso del 2022.

COMPORAMENTI DA OSSERVARE SW		
	<u>Dirigente / Titolare PO</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 PO</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

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

	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.

26 febbraio 2023

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)

NUCLEO DI VALUTAZIONE SOVRACOMUNALE

DISPOSIZIONI METODOLOGICHE OPERATIVE PER APPLICAZIONE VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI PER L'ANNO 2022



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

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI,
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 (<u>max 2 voti uguali*</u>)	
	2022
Max punteggio assegnabile	10
	9
	8,5
	8,5
Somma punti	36/40
Punteggio su 70	63
Punteggio risultati su 30	26/30
Punteggio Scheda MAX 93	Media Ente 2022: Punt 84

(*) vedi disposizione del Nucleo sulla deroga

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI										
Punteggio assegnato correttamente (max)										
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								8,5		
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/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 36 SU 40
		METODO DI ASSEGNAZIONE MAX 2 VOTI UGUALI (*)
		PUNTEGGIO 63/70
	OBIETTIVI DI GRUPPO	PUNTEGGIO RISULTATO max 30/30
	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE SULLA SCHEDA 93	
	MEDIA PUNTEGGIO 2022 - 84	

(*) vedi disposizione del Nucleo sulla deroga

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 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										

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)					