



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 DELL'11/3 E DEL15/03/ 2020

Nelle giornate dell'11 Marzo e del 15 aprile 2020 si è convocato in via telematica il Nucleo di Valutazione Sovracomunale, componente unico Prof. Luca Mazzara, alla presenza della Conferenza di direzione degli Enti dell'unione e del Responsabile del Servizio Programmazione e Controllo Marco Stefanelli.

Ordine del giorno sono stati affrontati nei 2 incontri i seguenti temi:

- 1) Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2019: tempi e metodi
 - 2) Report consuntivo degli obiettivi 2019: percorso
 - 3) Varie ed eventuali.
-
- 1) La proposta della metodologia è elaborata in accordo con il Nucleo in occasione della conferenza di Direzione del 4 marzo 2020 e del 15 Aprile. A tal proposito precisa che:
 - il Sistema di valutazione della Performance è stato approvato dalle Giunte dei Comuni e dell'Unione e da ASC Insieme;
 - le regole contenute nelle slides allegate (pag. 7), cui dovranno attenersi i soggetti valutatori, riguardano esclusivamente la valutazione della performance 2019 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.
 - 2) Si è avviato, secondo il crono programma precedentemente condiviso con i la Conferenza Direzione, il percorso di rendicontazione degli obiettivi del 2019 finalizzato alla misurazione e valutazione degli obiettivi di gruppo, che corrispondono al **30%** della valutazione individuale dei dipendenti, come previsto dal sistema.

Sulla base delle seguenti considerazioni Il Nucleo valida il percorso, i tempi e la metodologia per la valutazione della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2019 allegata alla presente.

Il Nucleo ritiene che ogni Ente, ai fini di una corretta applicazione del sistema, debba attenersi rigorosamente nello specifico ai seguenti punti:

- a) **rispetto della media del punteggio definito in 80/100**, a garanzia di "equità" di trattamento del personale, considerando inoltre che il punteggio assegnato costituisce la base per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali del personale (di seguito PEO), come indicato nell'accordo integrativo vigente sottoscritto da tutti gli Enti dell'Unione;

- b) **rispetto della** differenziazione dei punteggi, come indicato nelle slides allegate, in ottemperanza a quanto previsto dal dlgs n. 150/2009;
- c) **alla consegna della scheda di valutazione** al dipendente, mediante un apposito “colloquio” di valutazione.

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 Amministrazione trasparente.

Per quanto riguarda la **valutazione delle “posizioni organizzative”** il Nucleo precisa che:

- Il percorso di valutazione delle posizioni organizzative dovrà prevedere la preliminare predisposizione della scheda di autovalutazione (allegata al presente verbale), che sarà oggetto di confronto con il superiore gerarchico prima della valutazione finale, secondo le specifiche di ciascun Ente.
- In tal senso, si ritiene necessario condividere, in sede di conferenza di direzione e poi tramite un confronto del Nucleo con ciascun Sindaco degli enti aderenti precisi criteri che garantiscano la differenziazione dei punteggi tra le Po. In assenza si tenga comunque a riferimento quanto indicato nelle slides allegate specificatamente per il personale dipendente;
- considerando che dei 6 enti interessati al processo di valutazione previsto dal sistema già adottato (Unione e cinque enti aderenti), tre risultano gli enti con dirigenza e tre che ne sono sprovvisti, non sussistono problemi procedurali rispetto ai primi: sono infatti i dirigenti a risultare i valutatori delle singole PO. In questo caso si suggerisce un preliminare momento di incontro confronto tra il Direttore/Segretari con i dirigenti prima di avviare l'iter valutativo. Per gli enti privi di dirigenza si suggerisce di puntare comunque sulla differenziazione in seno alla valutazione dei comportamenti, anche in questo caso concordando preventivamente tra Segretari e il nucleo di valutazione una linea omogenea da perseguire. In ogni caso ogni ente potrà rifarsi a quanto emerso da eventuali esperienze maturate in termini di job evaluation;
- trattandosi di incarico di tipo fiduciario, la valutazione del Direttore dell'Unione e dei Segretari dei singoli enti attiene rispettivamente al Presidente dell'Unione e ai Sindaci, che potranno ovviamente avvalersi ed essere supportati dal Nucleo di valutazione associato.
- In funzione dell'adozione del presente sistema anche da parte di ASC Insieme, si reputa che quanto previsto in termini di impostazione del sistema di valutazione del Direttore generale e delle singole posizioni organizzative, possa trovare efficace implementazione anche nella realtà aziendale richiamata.

Trattandosi di primo anni di applicazione del nuovo sistema, il Nucleo si riserva di valutare eventualmente ulteriori correttivi con l'intento di una corretta messa a punto del sistema pur nel rispetto delle diversità organizzative di ciascun Ente.

In base alle evidenze emerse, il Nucleo si esprime sul punto riguardante il collegamento del sistema di valutazione con le PEO, precisando che sarà opportuno prevedere per gli enti dove i valutatori sono figure apicali, dei criteri che garantiscano trasparenza e imparzialità, quali ad esempio graduatorie distinte per l'accesso alle PEO da concordare in sede di accordo integrativo sindacale.

Il Nucleo infine dispone che il presente verbale venga pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente e trasmesso a tutti i segretari, dirigenti ed incaricati di posizione organizzativa dal momento che contiene regole applicative del Sistema.

Il Nucleo di Valutazione Sovracomunale
Prof. Luca Mazzara



**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



Le fasi e le responsabilità del processo di valutazione

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI ANNO 2019																		
Percorso e Attori		Marzo					Aprile				Maggio			Giugno				
		02-06	09-13	16-20	23-27	30-03	06-10	13-17	20-24	27-30	04-08	11-15	18-22	25-29	01-05	08-12	15-19	22-30
Responsabili PO	Avvio percorso per CONSUNTIVO PEG 2019	2		20														
Nucleo / Direttore	REPORT CONSUNTIVO PEG 2019																	
Responsabili P.O.	Valutazione dei comportamenti dei dipendenti																	
Nucleo / Direttore	Verifica metodologica delle valutazioni assegnate																	
Servizio Programmazione / Personale	Redazione schede di valutazione																	
Responsabili P.O.	Colloquio di valutazione e consegna scheda ai dipendenti																	
Servizio Personale	Liquidazione compensi incentivanti 2019 <i>(cedolino di giugno)</i>																	27



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)

	2019
Max punteggio assegnabile	10
	9
	8
	8
	8
Somma punti	35/40
Punteggio su 70	61
Punteggio Budget su 30 (<i>da definire limite</i>)	29/30
Punteggio Scheda massimo conseguibile	Media 2019 punti 80



COMUNE
CASALECCHIO DI RENO



La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI 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 SCHEDA BUDGET 29/30
	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE SULLA SCHEDA	
MEDIA PUNTEGGIO 2019 80		

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 _____

SCHEDE 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.:							
COMPORIMENTI 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 COMPORIMENTI ASSEGNATI				COMPORIMENTI - 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		
COMPORIMENTI RISULTATO A -->	(nnn) su 80	PUNTEGGIO COMPORIMENTI 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)					

