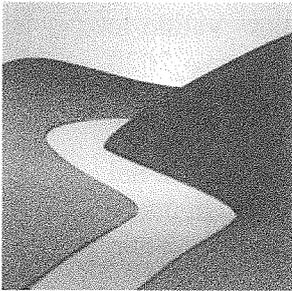


07 MAG 2021

PROT. N. 3744.....



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 sovra 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 amministrazione 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 Amministrazione 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 Amministrazione del 09/12/2020, richiedono alle Pubbliche Amministrazioni 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

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE		
RESPONSABILITA'	<u>Dirigente / Titolare PO</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
	• 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	• capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
	• definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti	• flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
	• monitoraggio dello stato avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente	• orientamento all’utenza
	• feed-back al gruppo sull’andamento delle performance di gruppo e di UO	• puntualità nel rispetto degli impegni presi
	• feed-back frequenti ai dipendenti sull’andamento delle loro performance	• rispetto delle regole/procedure previste
	• 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

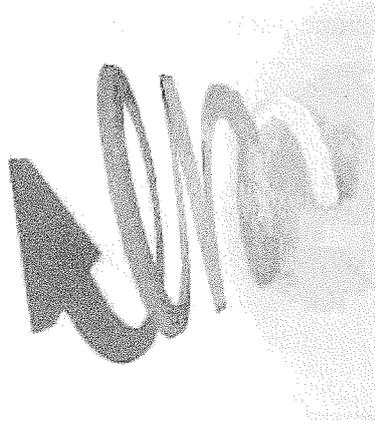
Prof. Luca Mazzara
Nucleo di Valutazione Sovracomunale



**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**



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



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>)	2020
	10
	9
	8
	8
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	➤ Orientamento all'utenza
	➤ Impegno e responsabilità
	➤ Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi
	➤ Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti
RELAZIONALE	➤ Disponibilità al lavoro di gruppo
	➤ Collaborazione, cooperazione e integrazione
INNOVATIVO/COGNITIVO	➤ 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		PUNTEGGIO MASSIMO INDIVIDUALE 35 SU 40
		METODO DI ASSEGNAZIONE MAX 2 VOTI UGUALI
		PUNTEGGIO 61770
	COMPARTAMENTI	
	OBIETTIVI DI GRUPPO	PUNTEGGIO RISULTATO 26/30
		PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE SULLA SCHEDA 91
		MEDIA PUNTEGGIO 2020 - 82

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI										
Punteggio assegnato non correttamente (valore superiore a 35 punti)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ambito gestionale										
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		

