



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

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 2025

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" previsto per la chiusura dell'anno 2025 dell'Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia, di ASC Insieme e dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte SanPietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa, come già avvenuto lo scorso anno, ritiene utile fornire le linee di indirizzo metodologiche "universali" per tutti gli enti, 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 2025, nelle slide allegate al presente documento sono riportate le indicazioni cui dovranno attenersi i soggetti valutatori. Il processo di avvio e contestuale sviluppo e chiusura dovrà necessariamente completarsi entro la fine di **maggio 2026**, secondo quanto condiviso nella Conferenza dei Segretari (pagamento previsto quindi nel mese di **giugno 2026**).



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

Le regole in questione riguardano esclusivamente la valutazione della performance 2025 del personale inquadrato nelle seguenti Aree, come definite dall'art. 12 del CCNL 2019/2021:

- Area degli **Operatori**;
 - Area degli **Operatori esperti**;
 - Area degli **Istruttori**;
 - Area dei **Funzionari** e dell'**Elevata Qualificazione**.
- **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 2025, essendo il secondo anno già contemplato nella prassi condivisa di mantenimento della media, il Nucleo di valutazione propone che la media delle valutazioni a cui ogni ente debba attenersi sia di 86 punti e ciò si giustifica per le seguenti motivazioni:**
- **Chiarezza e trasparenza:** l'aumento della media del punteggio di valutazione già introdotto lo scorso anno non è una scelta casuale, bensì un risultato di un processo di revisione che tiene conto di diversi fattori in gioco. Il cambiamento riflette una volontà degli enti di garantire che le valutazioni siano sempre in più in linea con gli sforzi "collettivi", piuttosto che dipendere solo da una serie di obiettivi individuali o variabili limitate.
 - **Equità e trattamento omogeneo:** il sistema di valutazione deve essere equo per tutti e pertanto, aumentando la media, si intende allineare i punteggi in modo che siano più uniformi e rispecchino in maniera corretta l'impegno e i risultati di ogni dipendente.
 - **Riconoscimento per tutto il personale:** questo cambiamento rappresenta un riconoscimento per il lavoro di tutti i dipendenti, contribuendo a un ambiente di lavoro in cui ogni contributo migliorativo, singolo o collettivo è apprezzato. Il fatto che lo scorso anno si sia optato per l'aumento della media a valere sul successivo biennio (2024 e 2025) dimostra un riconoscimento del lavoro svolto, senza concentrarsi solo su punteggi eccezionali, ma considerando l'impegno quotidiano.
 - **Motivazione e crescita collettiva:** attraverso la conferma della media si intende anche motivare l'intero gruppo, favorendo la crescita e il miglioramento continuo. Il suddetto aumento può essere visto come un passo verso una cultura di miglioramento costante in cui tutti hanno l'opportunità di migliorare e crescere all'interno degli enti.



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

Sono inoltre confermate:

- la possibilità di assegnare ai dipendenti più meritevoli **il punteggio di 9,5 e 10, entrambi per un solo item comportamentale**, al fine di garantire una migliore differenziazione dei punteggi, in ottemperanza a quanto previsto dal dlgs n. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta);
 - la possibilità di assegnare due voti uguali;
 - la possibilità di assegnare una doppia coppia di voti uguali.
- Ulteriori specifiche nell'assegnazione dei singoli punteggi riguardano:
- **la possibilità di assegnare "mezzo punto", compreso il 9,5; 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 in presenza del 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.

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, 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 conferma l'opportunità di procedere, entro l'esercizio corrente, ad un aggiornamento e alla contestuale integrazione dell'attuale "Sistema di valutazione" per inserire, tra l'altro, "specifici comportamenti" per gli smart workers (alla luce anche delle recenti novità introdotte in tutti gli enti) 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 09/12/2020 per i Dipendenti, i Dirigenti e i Titolari E.Q. Il Nucleo di valutazione ritiene che queste indicazioni possano essere utili linee guida per orientare la valutazione dei dipendenti che hanno svolto lavoro agile anche nel corso del 2025.



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

COMPORAMENTI DA OSSERVARE SW		
	<u>Dirigente / Titolare EO</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
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.

4 Marzo 2026

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 2025



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 EQ)

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE ANNO 2024

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

Regole per i valutatori – Punteggio massimo individuale 95,6

Metodo (max 2 voti uguali)

	2024
Max punteggio assegnabile	10
	9,5
	9
	9
	37,5/40
Somma punti	
Punteggio su 70	65,6/70
Punteggio Budget su 30	30/30
Max punteggio totale	95,6/100

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI										
ESEMPIO di punteggio massimo assegnato ai comportamenti <i>(il punteggio 10 può essere attribuito solo una volta*)</i>										
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									9,5	
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									9	



Assegnazione dei Comportamenti Organizzativi

I Dirigenti e i Responsabili EQ, 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	COMPORTAMENTO 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

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

**ESEMPIO di punteggio massimo assegnato NON CORRETTAMENTE
NON SI POSSONO ASSEGNARE DUE 10 (la somma totale risulta
superiore a punti 37,5 su 40)**

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

La valutazione dei comportamenti

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

ESEMPIO di punteggio massimo assegnato NON CORRETTAMENTE

NON SI POSSONO ASSEGNARE TRE VOTI UGUALI

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

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione sovracomunale ha definito le regole per i valutatori per l'anno 2024:

REGOLE PER I VALUTATORI	COMPORAMENTI	PUNTEGGIO MASSIMO INDIVIDUALE 37,5 SU 40
		METODO DI ASSEGNAZIONE MAX 2 VOTI UGUALI
		PUNTEGGIO 65,6/70
	OBIETTIVI DI GRUPPO	PUNTEGGIO SCHEDA BUDGET 30/30
	PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 95,60	
	MEDIA PUNTEGGIO 2024 86	

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)					