



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

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE SW		
RESPONSABILITA'	<u>Dirigente / Titolare EO</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
	• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non	• evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative
	• capacità di delega	• presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
		• disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati
COMUNICAZIONE		• disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo.
	<u>Dirigente / Titolare EO</u>	<u>Dipendente/ smart worker</u>
	• attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
	• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)	• comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)	• comunicazione orale chiara e comprensibile
	• attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi)	• 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)