



**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
Somma punti	37,5/40
Punteggio su 70	65,6/70
Punteggio Budget su 30	30/30
Max punteggio totale	95,6/100

La valutazione dei comportamenti

[illegible]



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	➤ 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

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

[illegible]

La valutazione dei comportamenti

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