



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

VERBALE RIUNIONE

NR 10 -DEL 5/10/2021

COMUNE DI FERRARA
PROTOCOLLO GENERALE
COPIA CARTACEA DI ORIGINALE ANALOGICO
Protocollo N.0139942 del 08/11/2021

Rev. Pag. 1 di 2

OGGETTO Nucleo di valutazione

PARTECIPANTI:

Presenti:

1. **Dott.ssa Elisabetta Fabbri, Nucleo di Valutazione monocratico**
2. **Avv. Sandro Mazzatorta, Direttore Generale**
3. **Dott. Marco Tuffanelli, Ufficio di Direzione Generale**
4. **Dirigenti di Settore: dott Paparella, dott.ssa Bergamini, dott. Capozzi, dott. Laghi, dott.ssa Pellegrini, dott. Magnani, dott.ssa Poschi, dott. Rimondi, dott.ssa Genesini, Segretaria Generale dott.ssa Cavallari**

ARGOMENTI

- 1) Riflessioni e considerazioni sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente tra Dirigenti, Direzione Generale e Nucleo di Valutazione
- 2) Indicazione e proposta di aggiornamento del SMVP da parte del Nucleo di Valutazione

- 1) Il Direttore Generale apre l'incontro evidenziando le criticità incontrate nell'impiego adeguato e pertinente dell'attuale sistema di misurazione e validazione della Performance, in particolare per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti manageriali, la quale è stata generalmente intesa come mero strumento di erogazione delle premialità annuali, trascurandone la funzione di rilevazione ed evidenziazione dei punti di forza, delle aree di miglioramento e delle criticità dei comportamenti manageriali espressi dai Dirigenti, alla luce delle linee strategiche e delle evoluzioni gestionali operative richieste dalla Nuova Amministrazione.

Il Nucleo di Valutazione evidenzia le difficoltà della Dirigenza ad accettare un nuovo metodo di impiego di uno stesso strumento di misurazione e valutazione, fatto che ha probabilmente generato confusione e disatteso le aspettative implicite della Direzione abituata ad un impiego dello strumento, ormai noto da anni, nello stesso modo in cui era stato impiegato dalla precedente Amministrazione, per sostenere l'appartenenza anche prescindendo dalla sua funzione di gestione e spinta alla valorizzazione delle risorse umane evidenziandone punti di criticità oltre che l'adeguatezza e l'eccellenza delle prestazioni.

I Dirigenti evidenziano la necessità di una maggiore condivisione tra la Direzione Generale, il Nucleo di Valutazione sulle modalità di interpretazione dei criteri di misurazione dei comportamenti manageriali, al fine di chiarire le attese di ruolo dell'Amministrazione e di avere la possibilità in corso d'anno di potersi confrontarsi direttamente con la Direzione ed il Nucleo per avere un feedback in itinere sull'andamento della loro performance, oltre che in termini di

**VERBALE RIUNIONE**

NR 10 -DEL 5/10/2021

obiettivi perseguiti anche di comportamenti espressi ed eventuali carenze su cui poter investire per migliorare progressivamente la loro funzione manageriale.

2) Il Nucleo di Valutazione, d'accordo con il Direttore Generale, avanza l'ipotesi ai Dirigenti apicali di introdurre modifiche all'attuale SMVP, che si possano sostanziare nelle seguenti finalità:

- Stemperare il modello di misurazione e valutazione della performance di tipo Top-Down, attraverso una maggiore RESPONSABILIZZAZIONE e PARTECIPAZIONE dei Dirigenti al processo, sia nella posizione di valutati che di valutatori
- RIDEFINIZIONE DEI COMPORTAMENTI ATTESI dall'Amministrazione e dalla Direzione Generale, espressi in termini di competenze manageriali e di esercizio della leadership piuttosto che di specifiche capacità operative; ridefinizione della scala di misurazione delle competenze manageriali su 10 punti, suddivisi in 5 livelli.
- Apertura di uno spazio di confronto tra la Direzione Generale e i Dirigenti per la verifica e la condivisione delle attese reciproche di ruolo nel perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali: focalizzazione su eventuali scostamenti delle attese e su stimoli e suggerimenti al miglioramento della performance
- Valutazione dell'eventuale introduzione di una quota massima di valutazione eccellente non superiore al 30% dei collaboratori assegnati, al fine di contenere la tendenza alla valutazione medio alta dei collaboratori a favore dell'adozione di una prospettiva valutativa meritocratica.

La Dirigenza si mostra interessata e disponibile ad una proposta di modifica del SMVP per cui si chiude l'incontro con l'impegno di presentare loro a breve un nuovo modello per la valutazione dei comportamenti manageriali in linea con le *"linee guida per la misurazione e la valutazione della performance"* del 5/12/2019, redatte ai sensi del d.lgs. 150/2009 e dell'articolo 3, comma 1, del DPR n. 105 del 2016.

	Responsabili coinvolti nell'attuazione	Termine ultimo di attuazione	Firma per presa visione	Verifica effettuazione attività
		Firmato Il Nucleo di Valutazione – Dott.ssa Elisabetta Fabbri 		