

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Personale



Luino, 31.12.2020

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE	1
ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI/INDICATORI/TARGET DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	1
ART. 3 - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	1
ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	2
ART. 5 - PRESENTAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA.....	2
ART. 6 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE	2

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

La **performance individuale del personale dell'ente viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:**

- obiettivi di gruppo/individuali (peso 50%);
- comportamenti organizzativi (peso 50%).

ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI/INDICATORI/TARGET DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli obiettivi di gruppo/individuali, gli indicatori ed i relativi target di performance sono individuati dal Dirigente, su proposta della posizione organizzativa di riferimento del dipendente (o direttamente dal dirigente in caso di dipendenti che non fanno riferimento ad alcuna posizione organizzativa).

ART. 3 - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La **griglia dei comportamenti organizzativi** dei dipendenti è sviluppata con riferimento alle seguenti tipologie/categorie. La pesatura di tutte le categorie o solo di alcune è effettuata dalla posizione organizzativa di riferimento, in relazione alla specifica professionalità del dipendente valutato. Il totale della pesatura deve dare valore 100%.

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Pesatura
Capacità organizzative	<i>Capacità propositiva</i>	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	
	<i>Capacità attuativa</i>	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	
	<i>Grado di autonomia operativa</i>	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	
	<i>Capacità di reporting</i>	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi delegati	
	<i>Capacità di lavorare in gruppo</i>	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno della UO di riferimento anche in collaborazione tra più UO	
	<i>Flessibilità</i>	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	
	<i>Capacità di relazione</i>	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	
	<i>Adattabilità al contesto lavorativo</i>	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni di ruolo) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	
	<i>Continuità della performance</i>	Capacità di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta	

ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La scheda di valutazione della performance individuale costituisce lo strumento di rappresentazione della performance realizzata da parte del personale.

La scheda di valutazione della performance individuale è riportata nell'Allegato 3 (Scheda valutazione performance dipendente) al presente sistema di valutazione.

ART. 5 - PRESENTAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTESA

Successivamente all'approvazione del piano esecutivo da parte della Giunta, ogni responsabile lo presenta ai propri collaboratori fornendo adeguate indicazioni operative sulle azioni da svolgere per il raggiungimento della performance attesa.

ART. 6 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE

La scheda individuale di valutazione contiene:

- la valutazione degli obiettivi di gruppo/individuali, effettuata dalla posizione organizzativa (o direttamente dal dirigente in caso di dipendenti che non fanno riferimento ad alcuna posizione organizzativa);
- le valutazioni dei comportamenti organizzativi, effettuate dalla posizione organizzativa (o direttamente dal dirigente in caso di dipendenti che non fanno riferimento ad alcuna posizione organizzativa).

La posizione organizzativa di riferimento del dipendente (o direttamente il dirigente in caso di dipendenti che non fanno riferimento ad alcuna posizione organizzativa) comunica la valutazione al dipendente consegnandogli la scheda sottoscritta dalla posizione stessa e controfirmata dal dipendente per presa visione.