

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Posizioni organizzative (PO)



Luino, 31.12.2020

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	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 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	2

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale delle posizioni organizzative dell'ente viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti macro-ambiti:

- performance organizzativa (peso 10%);
- obiettivi individuali (peso 50%);
- comportamenti organizzativi (peso 40%).

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

Gli obiettivi, gli indicatori ed i relativi target di performance sono individuati, ed eventualmente pesati, nel PEG.

ART. 3 - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La griglia dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative è sviluppata con riferimento alle seguenti tipologie/categorie:

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Valutazione
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	Max 25
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità nella individuazione della mission, delle finalità e degli obiettivi</i>	Capacità di programmazione e rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi	Max 25
	<i>Qualità dei sistemi di reporting</i>	Capacità di reporting e chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi	
	<i>Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione</i>	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo	
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Trasversalità</i>	Capacità di coordinamento ed integrazione tra le UO e con le altre UO	Max 25
	<i>Leadership</i>	Capacità di esercitare la leadership formale ed informale	
	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	

	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	Max 25

In sede di valutazione il punteggio deve essere associato unicamente alle "tipologie" di comportamento organizzativo.

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 delle posizioni organizzative.

La scheda di valutazione della performance individuale è riportata nell'Allegato 2 (Scheda valutazione performance posizione organizzativa) al presente sistema di valutazione.

ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La scheda individuale di valutazione contiene:

- la valutazione della performance organizzativa e degli obiettivi individuali, effettuata dal dirigente.
- la valutazione dei comportamenti organizzativi, effettuata dal dirigente.

Predisposta la scheda, il dirigente - sentito il Sindaco o gli Assessori di riferimento dei valutati - effettua il colloquio di valutazione con la posizione organizzativa.

A conclusione del colloquio di valutazione, il dirigente esprime la propria valutazione della posizione organizzativa, sottoscrive la scheda e la consegna al valutato che la firma per presa visione.