

# **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

## **Performance individuale dei dirigenti**



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 DEI DIRIGENTI .....	2

### ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale dei dirigenti 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 individuale sono individuati, ed eventualmente pesati, nel PEG.

### ART. 3 - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La griglia dei comportamenti organizzativi dei dirigenti 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	
<b>Capacità di valutazione dei propri collaboratori</b>	<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 dei dirigenti.

La scheda di valutazione della performance individuale è riportata nell'Allegato 1 (Scheda valutazione performance dirigente) al presente sistema di valutazione.

#### **ART. 5 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI**

La scheda individuale di valutazione contiene:

- la valutazione della performance organizzativa conseguita e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, effettuata dal Nucleo di valutazione;
- la valutazione dei comportamenti, effettuata dal Segretario generale.

Predisposta la scheda, il Nucleo di valutazione – sentiti il Sindaco o gli assessori di riferimento dei valutati - propone la valutazione al Sindaco che può condividerla oppure intervenire con un correttivo di più o meno del 10% sul voto finale, motivando tale scelta in forma scritta.

Successivamente, il Nucleo di valutazione effettua il colloquio di valutazione con ciascun dirigente. A conclusione del colloquio, il Nucleo di valutazione sottoscrive la scheda e la consegna al valutato che la firma per presa visione.