All. A.4 - deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 28.02.2017

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Posizioni organizzative (AP e PO)

Bozza dicembre 2016

Sommario

ART. 1 - AMBITI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 1
ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI/INDICATORI/TARGET DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 1
ART. 3 - SELEZIONE E PESATURA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 1
ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2
ART. 5 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (PERFORMANCE INDIVIDUALE ATTESA) 2
ART. 6 - 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;
- obiettivi individuali;
- comportamenti organizzativi.

La pesatura è definita annualmente nel Piano esecutivo di gestione ed è comunicata contestualmente alla scheda di valutazione in cui è rappresentata la performance attesa.

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 - SELEZIONE E PESATURA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative sono selezionati e pesati dal dirigente di riferimento.

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

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	*Governance esterna*	Qualità nella relazione con gli *stakeholder*	
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	
Capacità di Pianificazione e controllo	*Qualità nella individuazione della mission, delle finalità e degli obiettivi*	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi	
	Qualità dei sistemi di reporting	Chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi	
	Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo	
Capacità organizzative e di gestione del personale	*Trasversalità*	Capacità di coordinamento ed integrazione tra le UO e con le altre UO	
	Leadership	Capacità di esercitare la leadership formale ed informale	
	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	

	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	
	Arricchimento e rotazione delle mansioni	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	*Capacità di valutazione e di differenziazione*	Capacità di premiare la *performance* ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	

ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La scheda di valutazione della performance individuale costituisce lo strumento di rappresentazione della performance individuale attesa (ex ante) e di valutazione della performance realizzata (ex post) da parte delle posizioni organizzative.

La scheda di valutazione della performance individuale è riportata nell'allegato __) al presente sistema di valutazione.

ART. 5 - COMUNICAZIONE AL VALUTATO DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE (PERFORMANCE INDIVIDUALE ATTESA)

Il dirigente consegna e presenta formalmente alla posizione organizzativa la sua scheda ex ante, avente per contenuto la performance attesa.

La scheda ex ante è sottoscritta dal valutatore e dal valutato, per presa visione.

ART. 6 - VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La scheda individuale di valutazione (ex post) 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 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.