

All. A.3 - deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 28.02.2017

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Performance individuale dei dirigenti



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 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;
- 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 individuale sono individuati, ed eventualmente pesati, nel PEG.

ART. 3 - SELEZIONE E PESATURA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I comportamenti organizzativi dei dirigenti sono selezionati e pesati dal Segretario generale, sentito il Nucleo di valutazione.

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

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	
	<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>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi	
	<i>Qualità dei sistemi di reporting</i>	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	
	<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	

ART. 4 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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 Segretario generale consegna e presenta formalmente al dirigente 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 DEI DIRIGENTI

La scheda individuale di valutazione (ex post) 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 propone la valutazione al Sindaco che può condividerla oppure intervenire con un correttivo di più o meno del 10% sul voto finale.

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.