

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

ANNO 2024

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) - anno 2024” viene redatto ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25.05.2017, che all’art. 7 dispone che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*

Per ERSAF, l’Organismo Indipendente di Valutazione è il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP).

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” è l’insieme delle tecniche, risorse e processi che assicurano in corretto svolgimento del **ciclo della performance**, articolato in 3 fasi.

La prima fase corrisponde all’atto di **programmazione**: consistente nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

La seconda fase è rappresentata dall’attività di **monitoraggio** e di eventuale revisione della programmazione. L’art. 6 del richiamato D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. attribuisce la funzione di monitoraggio dell’andamento della performance all’Organismo Indipendente di Valutazione - *in ERSAF il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni* - che “verifica l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l’opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all’organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione....omissis.”

La terza e ultima fase del ciclo della performance corrisponde alla **misurazione e valutazione dei risultati** di performance organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance di riferimento, con rilevazione degli eventuali scostamenti; è rendicontata attraverso la **Relazione sulla performance**, approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo (in ERSAF è il Consiglio di Amministrazione) e validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

La metodologia di valutazione delle prestazioni – **anno 2024** - si pone in continuità con l’anno 2023 sia rispetto alla performance individuale (obiettivi e comportamenti), sia rispetto alla performance organizzativa.

La performance ha una duplice dimensione:

- **performance individuale**, intesa come l’insieme dei **risultati raggiunti** e dei **comportamenti** realizzati dall’individuo che opera nell’organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell’organizzazione;
- **performance organizzativa** che esprime il risultato che un’intera organizzazione nel suo complesso consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali misura la performance individuale relativamente ai seguenti parametri:

- **Parametro A1 (Peso 60%) - Obiettivi Individuali**
- **Parametro A2 (Peso 10%) - Comportamenti organizzativi individuali**
- **Performance organizzativa (Peso 30%) - Risultati riferiti ad obiettivi di ente e sulle priorità di**

programma, in linea col PRS e con valenza interna / esterna.

Il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali vede, quale soggetto attivo sia nella fase di individuazione che in quella di consuntivazione delle Performance organizzative (come certificatore degli esiti dei risultati attesi dirigenziali) il Direttore Generale, sentito il vicedirettore/dirigente del dipartimento. Affari Generali.

PARAMETRO A1 (Peso 60%) - Obiettivi Individuali

Questa componente valorizza il contributo individuale del lavoro di ciascun Dirigente, nonché il contributo dato alla realizzazione dei risultati attesi.

La scheda **Parametro A1** comprende gli obiettivi individuali e i relativi indicatori, connessi ai risultati attesi; spetta al valutato l'inserimento degli indicatori.

Le competenze non concorrono al raggiungimento della retribuzione di risultato.

Definizione degli obiettivi della scheda di valutazione

- **Direttore Generale:** sulla base delle determinazioni regionali circa le modalità applicative della valutazione delle prestazioni dei direttori generali degli enti regionali, l'individuazione degli obiettivi viene definita nel corso di un apposito colloquio tra Direttore Generale e Presidente. **Gli obiettivi individuali confluiscono nel PIAO (sottosezione 2.2 Performance) e vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione.**

Nella scheda Par. A1 dovranno essere indicati obiettivi, riconducibili - ove possibile - a risultati attesi, con i relativi indicatori. I risultati attesi **strategici** - inseriti nella scheda - confluiranno nel Piano delle Performance (ora *sottosezione 2.2 Performance* del PIAO)

Il seguente processo di individuazione degli obiettivi individuali sarà applicato anche alla figura del **Dirigente** incaricato di svolgere **funzioni di Direttore**.

- **Vicedirettore:** la definizione degli obiettivi viene definita nel corso di un apposito colloquio tra Vicedirettore e Direttore Generale, in condivisione con il Presidente. Gli obiettivi individuali del Vicedirettore confluiscono nel PIAO e vengono approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Nella scheda Par. A1 dovranno essere indicati obiettivi, riconducibili - ove possibile - a risultati attesi, con i relativi indicatori. I risultati attesi **strategici** - inseriti nella scheda - confluiranno nel Piano delle Performance (ora *sottosezione 2.2 Performance* del PIAO)

- **Direttore del Parco dello Stelvio/Dirigenti dei Dipartimenti:** l'individuazione degli obiettivi viene definita nel corso di un apposito colloquio tra **Direttore del Parco dello Stelvio/Dirigenti dei Dipartimenti** e Direttore Generale. Nella scheda Par. A1 dovranno essere indicati obiettivi, riconducibili - ove possibile - a risultati attesi, ed i relativi indicatori. I risultati attesi **strategici** - inseriti nella scheda - confluiranno nel Piano delle Performance (ora *sottosezione 2.2 Performance* del PIAO)

- **Dirigenti di Struttura:** la definizione degli obiettivi viene definita nel corso di un apposito colloquio tra valutato e valutatore (dirigente di Dipartimento sovraordinato), che ha altresì lo scopo di condividere i risultati da raggiungere e le loro modalità di attuazione.

Gli obiettivi del Dirigente saranno riconducibili, ove possibile, ad azioni e prodotti contenuti nei risultati attesi. I risultati attesi **strategici** - inseriti nella scheda - confluiranno nel Piano delle Performance (ora *sottosezione 2.2 Performance* del PIAO)

In corrispondenza di ogni obiettivo dovranno essere inseriti gli indicatori.

- **Posizioni ad Interim:** per le posizioni dirigenziali assegnate ad interim la definizione degli obiettivi individuali dovrà essere negoziata tra il Dirigente cui l'interim è attribuito e il Dirigente sovraordinato. Qualora l'interim venga ricoperto dal Direttore Generale, la definizione degli obiettivi avverrà con le stesse modalità previste per la titolarità dell'incarico di Direttore Generale; in questo caso la valutazione spetterà al Presidente.

Nella predisposizione della scheda Par. A1 del personale dirigenziale è prevista l'individuazione di un

numero massimo di quattro obiettivi individuali particolarmente sfidanti.

Il Direttore è comunque garante della coerenza e dell'omogeneità degli obiettivi attribuiti al personale dirigenziale.

Al termine del processo di definizione degli obiettivi, **il NVP valida le schede Parametro A1 del Direttore Generale e di tutte le figure dirigenziali**, con facoltà di richiedere integrazioni e/o modifiche.

Consuntivazione degli obiettivi individuali della scheda di valutazione Par. A1

Per ciascun obiettivo dovrà essere redatta, a cura del valutato, una sintetica rendicontazione (relazione accompagnatoria della scheda A1) delle attività svolte ai fini del suo raggiungimento, in relazione agli specifici indicatori inseriti.

- **Direttore Generale:** la rendicontazione degli obiettivi individuali è a carico del Direttore Generale che dovrà considerare anche l'esito degli obiettivi assegnati dalla Giunta regionale. Il Presidente, previo colloquio, formula la valutazione conclusiva, che sarà oggetto di verifica da parte del NVP.
Lo stesso processo di consuntivazione sarà applicato alla figura del Dirigente incaricato di svolgere funzioni di Direttore.
- **Vicedirettore:** la rendicontazione degli obiettivi individuali sarà effettuata dal Vicedirettore. Il Direttore Generale, sentito il Presidente, previo colloquio, esprime la valutazione conclusiva che sarà oggetto di verifica da parte del NVP.
- **Direttore del Parco dello Stelvio/Dirigenti di Dipartimento.:** la rendicontazione degli obiettivi individuali sarà effettuata dal **Direttore del Parco dello Stelvio/Dirigenti di Dipartimento**. Il valutatore sovraordinato (Direttore), previo colloquio, esprime la valutazione conclusiva che sarà oggetto di verifica da parte del NVP.
- **Dirigenti di struttura:** la rendicontazione degli obiettivi individuali sarà effettuata dal Dirigente valutato. Il Dirigente valutatore, in sede di colloquio con il Dirigente valutato, terrà conto della rendicontazione di ciascun obiettivo, dichiarata dal valutato.

Il valutatore esprime, quindi, una valutazione finale collocando il Dirigente secondo le fasce di merito di seguito indicate:

FASCE DI MERITO E ASPETTI RETRIBUTIVI		
Fascia di merito	Punteggio PAR. A1	Erogazione economica
1	91 - 100	Importo corrispondente alla percentuale di valutazione finale più 14% - calcolato sull'importo del Par. A1 conseguito
2	81 - 90	Importo corrispondente alla percentuale di valutazione finale più 7% - calcolato sull'importo del Par. A1 conseguito -
3	71 - 80	Importo corrispondente alla percentuale di valutazione finale
4	61 - 70	Importo corrispondente alla percentuale di valutazione finale meno 10% - calcolato sull'importo del Par. A1 conseguito
5	50 - 60	Importo corrispondente alla percentuale di valutazione finale meno 20% - calcolato sull'importo del Par. A1 conseguito

Una valutazione individuale con **punteggio inferiore a 50** è considerata **valutazione negativa** e non dà diritto a percepire la quota di retribuzione di risultato corrispondente al PAR. A1.

La motivazione della valutazione è sempre obbligatoria.

In caso di valutazioni che comportino una collocazione nella prima fascia di merito, le motivazioni devono

essere particolarmente circostanziate, in relazione alla rilevanza dei risultati raggiunti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e alla qualità del contributo assicurato alla performance generale.

La sottoscrizione della scheda Par. A1 da parte sia del valutato sia del valutatore, attesta l'avvenuto colloquio.

Il Direttore esprime la valutazione finale sulla prestazione individuale del Dirigente, tenendo conto:

- delle indicazioni fornite dal NVP, anche in relazione al grado di differenziazione delle valutazioni;
- della rendicontazione di ciascun obiettivo a cura del valutato.

Il Direttore deve differenziare le valutazioni agendo su tutte le fasce di merito: ha facoltà di modificare la valutazione con possibilità di assegnare la fascia di merito precedente o successiva.

La mancata differenziazione delle valutazioni da parte del Direttore (fasce di merito non agite), rappresenta un elemento che incide sulla valutazione finale dello stesso.

Il Direttore confronta le proprie valutazioni, alla presenza del dirigente interessato, col Nucleo di Valutazione. È posta in capo al NVP, la responsabilità di assicurare il rispetto della differenziazione nell'utilizzo delle fasce di merito e certifica i punteggi finali, con possibilità di modifica, sulla base:

- della rendicontazione di ciascun obiettivo dichiarata dal valutato;
- delle eventuali osservazioni da parte del valutatore e/o del Direttore;

In ogni fase del processo di consuntivazione il Direttore, il dirigente valutatore ed il dirigente valutato possono formulare osservazioni.

Le strutture organizzative competenti in materia di organizzazione, personale e programmazione garantiscono il supporto tecnico necessario in tutte le fasi della valutazione.

Procedura di conciliazione sulla valutazione

I dirigenti che non concordano sulla valutazione individuale (par. A1 obiettivi individuali) potranno attivare la "procedura di conciliazione" presentando istanza motivata al dirigente preposto alla gestione del personale **entro 15 giorni dalla data di svolgimento della riunione del Nucleo di Valutazione**.

Per le chiusure in corso d'anno, l'istanza dovrà essere presentata **entro 15 giorni dalla data della valutazione espressa dal Direttore**.

Entro 60 giorni sarà convocato il collegio di conciliazione così composto:

- un componente del Nucleo di Valutazione
- il Dirigente referente dell'area Programmazione o suo delegato;
- un rappresentante pari grado del dirigente, nominato dal ricorrente tra quanti in servizio presso ERSAF.

Il ricorrente, qualora ne faccia richiesta in sede di proposizione dell'istanza, può essere sentito dal collegio di conciliazione.

Il collegio di conciliazione sulla base degli elementi acquisiti in fase istruttoria può procedere alla modifica motivata del punteggio di valutazione con una variazione massima di +/- 10 punti.

PARAMETRO A2 (Peso 10%) - Comportamenti organizzativi individuali
--

Questa componente valorizza i comportamenti organizzativi individuali e per l'anno prevede la valutazione dei seguenti driver:

- efficacia nella comunicazione interna;
- capacità di gestione della struttura e valutazione del personale;
- formazione e crescita professionale dei collaboratori;

- leadership e capacità di collaborazione.

I fattori oggetto di valutazione ed i relativi pesi percentuali vengono definiti annualmente dal NVP di concerto con il Direttore.

La consuntivazione, a cura del valutatore, è di tipo percentuale e deriva dalla somma del punteggio attribuito a ciascun driver oggetto di valutazione.

Il NVP è tenuto ad intervenire sul driver relativo la “valutazione del personale”, con possibilità di modificare il punteggio percentuale assegnato al Par. A2: in capo ad esso, infatti, è posta la responsabilità di assicurare la differenziazione delle valutazioni dei collaboratori.

La valutazione dei comportamenti da parte del valutatore deve essere obbligatoriamente motivata; il valutato ha la possibilità di formulare eventuali osservazioni.

La sottoscrizione della scheda Par. A2 da parte del valutato e del valutatore attesta l'avvenuto colloquio.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Peso 30%) - Risultati riferiti ad obiettivi di Ente e sulle priorità del programma, in linea con il PRS e con valenza interna/esterna

Questo parametro, con i relativi indicatori, viene negoziato dal Direttore con i responsabili delle strutture organizzative di vertice (dirigenti di Dipartimento.), sulla base delle attività definite in ciascun esercizio come prioritarie.

La declinazione dei contenuti e degli indicatori sarà formalizzata in apposita scheda.

I parametri si intenderanno raggiunti se saranno soddisfatti tutti gli indicatori previsti secondo la logica “fatto/non fatto”.

La relazione finale di consuntivazione verrà validata dal **NVP**, che **esamina e valida i parametri in ogni loro fase: individuazione, intermedia e consuntivazione.**

PREMI DI ECCELLENZA

È data facoltà al NVP, in condivisione con il Presidente/Direttore Generale, attribuire premi ex- post come previsto all'articolo 3 del vigente CCDI per il personale dirigenziale di ERSAF.

Sono esclusi dall'attribuzione del premio di eccellenza il Direttore Generale, il Direttore del Parco dello Stelvio ed il Vicedirettore.

MONITORAGGIO STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI

In corso d'anno sono previsti momenti di verifica intermedia allo scopo di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi concordati. Solo in queste fasi, in ottica di flessibilità di sistema, si può procedere all'aggiornamento della programmazione e, in accordo con il NVP, alla rimodulazione degli obiettivi individuali inseriti in scheda Par. A1.

CERTIFICAZIONE CONCLUSIVA

Il NVP certifica la valutazione conclusiva (consuntivazione) dei parametri di cui si compone la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali di tutti i dirigenti, del Direttore Generale, del Vicedirettore e dei responsabili dei Dipartimenti.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato verrà erogata con i seguenti criteri:

- **parametro A1:** in misura corrispondente alla percentuale di valutazione finale e all'applicazione della

variazione percentuale prevista per le fasce di merito attribuite;

- **parametro A2:** in misura corrispondente alla percentuale di valutazione finale;
- **performance organizzativa:** in misura corrispondente alla percentuale di valutazione finale (consuntivazione).

INDICAZIONI GENERALI

La valutazione dei risultati avviene – anche per la relativa implicazione economica - per periodi uguali o superiori a tre mesi, proporzionata al periodo di servizio prestato.

Per i periodi di servizio inferiori a tre mesi, e ricompresi tra due e tre mesi, è prevista la sola rendicontazione descrittiva degli obiettivi assegnati. Tali periodi daranno luogo alla corresponsione di retribuzione di risultato solo se si pongono in continuità con altri incarichi ricoperti dal dirigente durante l'anno in ERSAF.

Il Direttore Generale, il Vicedirettore e il Direttore del Parco dello Stelvio sono sottoposti al medesimo processo valutativo dei dirigenti ma, **qualora il loro contratto abbia natura privatistica**, non verranno applicate le variazioni percentuali previste nella tabella "Fasce di merito e aspetti retributivi".

La retribuzione di risultato finale attribuita al Direttore Generale, al Vicedirettore e al Direttore del Parco dello Stelvio non potrà essere superiore all'importo indicato nel contratto individuale di lavoro.

La retribuzione di risultato individuale erogata non potrà essere superiore all'importo stabilito dal contratto integrativo economico relativo all'anno di riferimento, fatta salva l'attribuzione del premio di eccellenza e della retribuzione di risultato derivante da eventuali incarichi ad interim.

In caso di affidamento di **incarico ad interim**, spetta - in aggiunta a quanto dovuto per la reggenza dell'incarico titolare - l'erogazione di un ulteriore importo consistente nella retribuzione di risultato prevista per l'incarico ricoperto, in proporzione alla durata dell'interim e alla percentuale di valutazione conseguita.

Nessuna retribuzione di risultato aggiuntiva sarà corrisposta qualora l'incarico ad interim sia stato affidato al Direttore Generale, al Vicedirettore, al Direttore del Parco dello Stelvio o a un dirigente di Dipartimento per le strutture sotto ordinate.

A convalida dell'intero processo di valutazione, resta confermata la certificazione finale del NVP.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dirigente abbia prestato servizio in più Dipartimenti, la valutazione e la relativa implicazione economica avverrà in rapporto a ciascun periodo e in relazione ai parametri di riferimento dei singoli Dipartimenti (strutture organizzative di vertice).

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dirigente valutatore abbia prestato servizio a capo di più strutture organizzative di vertice, la valutazione dei dirigenti responsabili delle Strutture sotto ordinate sarà di competenza dell'ultimo valutatore, sentito il precedente, che abbia diretto la struttura organizzativa di vertice per almeno tre mesi.

Ai fini della valutazione della prestazione individuale influiscono violazioni - accertate e sanzionate - del Codice di Comportamento generale e di ERSAF.

Allegati:

- all. 1: Scheda PAR. A1 - obiettivi individuali - individuazione;
- all. 2: Scheda PAR. A1 - verifica intermedia;
- all. 3: Relazione intermedia e di consuntivazione finale;
- all. 4: Scheda PAR. A1 - rimodulazione obiettivi individuali;

- all. 5: Scheda PAR. A1 - dichiarazione grado raggiungimento obiettivi individuali;
- all. 6: Scheda PAR. A2 – comportamenti organizzativi individuali

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Allegato 1

 		VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI		ANNO	
Nominativo		Incarico	Dal	al	
U.O.		Struttura			
PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - INDIVIDUAZIONE					
Peso massimo pari al 60%					
Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica	
Validata dal NVP in data					
Firma con data valutato			Firma valutatore		

Allegato 2

 		VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI		ANNO	
Nominativo		Incarico	DAL	AL	
U.O.		Struttura			
PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - VERIFICA INTERMEDIA					
Peso massimo pari al 60%					
Obiettivi	Indicatori	%	Output	Metrica	% Stato avanzamento
Osservazioni del Valutatore					
Validata dal NVP in data					
Firma con data valutato			Firma valutatore		

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Allegato 3

SCHEDA PAR. A1 - Obiettivi individuali VERIFICA INTERMEDIA / CONSUNTIVAZIONE (anno)	
Nominati	
U.O.	
Struttura	
Incarico	Dal al

OBIETTIVO n. 1: XXXXXXXXXXXXXXXX- XX%

Indicatore n. 1: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (XX%)

Output: XXXXXX

Metrica: XXXXXXX

Commento: (descrizione del processo seguito e dei relativi contenuti, indicazione del risultato intermedio/finale con output misurabili. Nel caso di prodotto consistente nella produzione di un documento/relazione: indicazione con relativa tempistica dei passaggi/relazioni con eventuali interlocutori coinvolti nel processo o destinatari del prodotto.)

Motivazione dell'eventuale scostamento dall'obiettivo ed eventuali note integrative.

Eventuale proposta di rimodulazione (solo per verifica intermedia)

OUTPUT RAGGIUNTO AL XX%

Indicatore n. 2: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (XX%)

Output: XXXXXX

Metrica: XXXXXXX

Commento: (descrizione del processo seguito e dei relativi contenuti, indicazione del risultato intermedio/finale con output misurabili. Nel caso di prodotto consistente nella produzione di un documento/relazione: indicazione con relativa tempistica dei passaggi/relazioni con eventuali interlocutori coinvolti nel processo o destinatari del prodotto.)

Motivazione dell'eventuale scostamento dall'obiettivo ed eventuali note integrative.

Eventuale proposta di rimodulazione (solo per verifica intermedia)

OUTPUT RAGGIUNTO AL XX%

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INTERMEDIO/FINALE OBIETTIVO 1: XX%

Data.....

Firma

Visto del dirigente sovraordinato

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Allegato 4

		VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI			ANNO
Nominativo		Incarico	DAL	AL	
U.O.		Struttura			
PARAMETRO A1 - OBIETTIVI INDIVIDUALI - RIMODULAZIONE AL					
<i>Peso massimo pari al 60%</i>					
Obiettivi	Indicatori	%	Output		Metrica
Validata dal NVP in data					
Firma con data valutato			Firma valutatore		

Allegato 5



Valutazione delle Prestazioni Dirigenziali - Anno _____

Nominativo					
U.O.					
Struttura					
Incarico	dal		al		
PARAMETRO A1 - RISULTATI GESTIONALI					
<i>Peso massimo pari al 60%</i>					
Obiettivi	Indicatori	Output	Motivazioni del Valutato	Peso %	% Ragg. Obiett.
			vedi relazione allegata		

Firma con data valutato

Firma valutatore

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Segue allegato 5



Valutazione delle Prestazioni Dirigenziali - Anno _____

Valutazione del Dirigente sovraordinato

Osservazioni del Valutatore

Valutazione Complessiva:

Fascia di merito:

data:

firma:

Osservazioni del Valutato

data:

firma:



Valutazione delle Prestazioni Dirigenziali - Anno _____

Valutazione del Direttore

Osservazioni del Valutatore

Valutazione Complessiva:

Fascia di merito:

data:

firma:

Osservazioni del Valutato

data:

firma:

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Segue allegato 5



Valutazione delle Prestazioni Dirigenziali - Anno _____

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni

Valutazione Complessiva:

Fascia di merito:

data:

firma:

Osservazioni del Valutato

data:

firma:

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DIRIGENZIALI

Allegato 6

Valutazione delle prestazioni dirigenziali - anno

Scheda Par. A2 - Comportamenti organizzativi individuali

 				
Nominativo				
U.O.				
Struttura				
Incarico				
Driver di valutazione dei comportamenti	peso punti	Valutazione	totali	Fattori di valutazione dei comportamenti
Efficacia nella comunicazione sia interna che esterna	3	☐ 1 ☐ 4 ☐ 7 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 8 ☐ 3 ☐ 6 ☐ 9 ☐ 10	0	- Almeno 2 riunioni di struttura all'anno, con report/verbali che segnalino anche gli scostamenti critici sui progetti - Fornire news e aggiornare le notizie pubblicate sui canali di comunicazione dell'Ente con cadenza almeno mensile - Garantire, attraverso il proprio referente della comunicazione, le attività richieste nei tempi previsti
Capacità di gestione della Struttura e valutazione del personale	3	☐ 1 ☐ 4 ☐ 7 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 8 ☐ 3 ☐ 6 ☐ 9 ☐ 10	0	- Formalizzazione degli accordi (almeno scambio di mail) inerenti al personale con attività funzionali concordate con altri uffici - Differenziazione delle valutazioni - Presenza nelle motivazioni per la valutazione finale (scheda obiettivi/macroattività) dell'indicazione di aree di miglioramento - Facilitare momenti di autoapprendimento per il personale sulle tematiche del CCNL e sugli obiettivi del processo di valutazione individuale
Formazione e crescita professionale dei collaboratori	1	☐ 1 ☐ 4 ☐ 7 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 8 ☐ 3 ☐ 6 ☐ 9 ☐ 10	0	- Capacità di utilizzare la leva formativa per favorire il percorso di sviluppo professionale dei collaboratori in funzione del nuovo CCNL - Partecipazione dei dipendenti ai momenti di formazione/ accompagnamento e risposta alle richieste espresse
Leadership e capacità di collaborazione	3	☐ 1 ☐ 4 ☐ 7 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 8 ☐ 3 ☐ 6 ☐ 9 ☐ 10	0	- Capacità decisionale in relazione alle informazioni possedute e in relazione al confronto con le strutture interne - Capacità di governo, controllo e motivazione del personale - Capacità propositiva e di collaborazione con le altre strutture organizzative dirigenziali
PUNTEGGIO GENERALE			0	
Motivazioni a cura del valutatore				
Osservazioni del valutato				

Milano,

Il valutatore

Il valutato