

Sistema di misurazione e valutazione della performance Schede di valutazione personale

Performance individuale dei dirigenti

La misurazione e valutazione della *performance* con riferimento ai dirigenti è articolata sui seguenti fattori di valutazione, con indicazione del peso di ciascuno:

- a. *Performance* organizzativa di Si Impresa: 20%;
- b. *Performance* organizzativa della Direzione di appartenenza: 40%;
- c. Obiettivi individuali: 10%;
- d. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi: 30%;

Totale

100

All'Amministratore unico compete l'assegnazione degli obiettivi individuali e la valutazione delle performance individuali dei dirigenti

Scheda di valutazione

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, il cui schema è riportato nell'allegato

La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio deve restituire un punteggio in relazione al peso del fattore e la sintetica motivazione di detto punteggio, anche in relazione agli scostamenti rispetto alla misurazione oggettiva. Nel caso di fattori misurati con indicatori oggettivi la scheda deve riportare anche la misurazione;
- b. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- c. il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;
- d. le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- e. le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- f. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- g. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

Legenda:

- a. La "*Performance organizzativa di Si Impresa*" rappresenta il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici.

Il punteggio attribuibile è graduato come di seguito specificato:

1. punti 0 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati inferiore a 70
2. punti 3 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 70 e inferiore a 75
3. punti 4 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 75 e inferiore a 78
4. punti 5 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 78 e inferiore a 80
5. punti 7 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 80 e inferiore a 85
6. punti 10 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 85 e inferiore a 90

7. punti 15 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 90 e inferiore a 95
8. punti 20 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 95 e 100

b. Per "*Performance organizzativa della Direzione di appartenenza*" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla Direzione di appartenenza nell'ambito del Piano della *performance* e risultante dalla Relazione sulla *performance*.

Il punteggio attribuibile è graduato come di seguito specificato:

1. punti 0 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati inferiore a 70
2. punti 10 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 70 e inferiore a 75
3. punti 15 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 75 e inferiore a 78
4. punti 20 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 78 e inferiore a 80
5. punti 25 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 80 e inferiore a 85
6. punti 30 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 85 e inferiore a 90
7. punti 35 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 90 e inferiore a 95
8. punti 40 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 95 e 100

In caso di obiettivi non definibili quantitativamente vengono individuati 3 livelli di risultato:

- obiettivo pienamente raggiunto: punti 40
- obiettivo non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo: punti da 30 a 35
- obiettivo non raggiunto: punti 0

c. Per "*obiettivi individuali*" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti.

Il punteggio attribuibile è graduato come di seguito specificato:

1. punti 0 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati inferiore a 70
2. punti 2 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 70 e inferiore a 75
3. punti 3 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 75 e inferiore a 80
4. punti 5 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 80 e inferiore a 85
5. punti 8 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 85 e inferiore a 90
6. punti 10 in caso di percentuale di raggiungimento dei risultati compresa tra 90 e 100

In caso di obiettivi non definibili quantitativamente vengono individuati 3 livelli di risultato:

- obiettivo pienamente raggiunto: punti 40
- obiettivo non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo: punti da 30 a 35
- obiettivo non raggiunto: punti 0

d. "*Competenze e comportamenti professionali e organizzativi*". Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Azienda ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale.

Vengono valutate:

<i>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</i> ".	Descrizione
Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problemfinding</i> , <i>problemsolving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso un efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento e di valorizzare i propri collaboratori mediante significativa

	differenziazione delle valutazioni di <i>performance</i> individuale effettuate.
Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.
Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> • miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le altre Direzioni per il raggiungimento di obiettivi comuni. • miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati. • adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei responsabili di area in base ad eventuali criticità
Capacità organizzativa d'innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza della Direzione
Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione	Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti

Modalità di attribuzione del punteggio per “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi”.

La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello che meglio esprime la prestazione resa:

Grado 1- INADEGUATO

Punteggio correlato: da 0 a 9

Manifestazione di comportamenti/risultati non soddisfacenti dei requisiti di base della posizione.

Necessità di colmare ampie lacune o debolezze.

Grado 2-ADEGUATO

Punteggio correlato: da 10 a 14

Manifestazione di comportamenti/risultati appena soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.

Il valutato richiede diversi interventi di miglioramento.

Grado 3-DISCRETO

Punteggio correlato: da 15 a 19

Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacente

Il valutato non necessita di particolari interventi di miglioramento.

Grado 3-BUONO

Punteggio correlato: da 20 a 24

Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.

Grado 4-ECCELLENTE

Punteggio correlato: da 25 a 30

Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.

Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

PERSONALE DIRIGENTE
Scheda assegnazione obiettivi individuali

Direzione _____

Dirigente <Cognome e Nome>>

Fattore valutativo: *Performance organizzativa di Si Impresa*
Peso 20%

Fattore valutativo: Performance organizzativa di Direzione
Peso 40%

Obiettivo strategico:
Obiettivo Operativo:

Fattore valutativo: Obiettivi individuali
Peso 10%

Obiettivo strategico:
Obiettivo Operativo:

Fattore valutativo: Competenze e comportamenti professionali e organizzativi
Peso 30%

Data:

Il Dirigente assegnatario per presa visione

L'Amministratore Unico

**RELAZIONE AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE
PERSONALE DIRIGENTE**

Cognome..... Nome.....

Performance organizzativa di SI Impresa

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla *performance*. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori previsti dal Piano della *performance*>>

Performance organizzativa della Direzione di appartenenza

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione in relazione agli esiti della misurazione risultante dalla relazione sulla *performance*. Gli elementi riportati devono essere tali da motivare gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target individuati in relazione ai misuratori utilizzati per gli obiettivi strategici e operativi del dipartimento di competenza>>

Obiettivi individuali

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della misurazione degli indicatori. Esplicitare, inoltre, gli elementi utili per valutare gli esiti della misurazione motivando gli eventuali scostamenti rispetto al raggiungimento dei target>>

Competenze e comportamenti professionali e organizzativi

<<Riportare ogni elemento utile ai fini della valutazione di ciascun elemento previsto per il fattore valutativo. Nel caso in cui in sede di assegnazione degli obiettivi annuali siano stati previsti indicatori oggettivi di misurazione fornire gli elementi per la misurazione e riportare le ragioni degli eventuali scostamenti >>

Data:

Il Dirigente FIRMA

ALLEGATO – PERFORMANCE INDIVIDUALE SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIRIGENTE

Cognome Nome.....

Direzione di appartenenza _____

Punteggio massimo:100

COSI' ARTICOLATI:

- | | |
|---|----|
| a. <i>Performance</i> organizzativa di Si Impresa: | 20 |
| b. <i>Performance</i> organizzativa della Direzione di appartenenza | 40 |
| c. Obiettivi individuali | 10 |
| d. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi | 30 |

Totale **100**

Punteggio attribuito

- | | |
|---|-------|
| a. <i>Performance</i> organizzativa di Si Impresa: | _____ |
| b. <i>Performance</i> organizzativa della Direzione di appartenenza | _____ |
| c. Obiettivi individuali | _____ |
| d. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi | _____ |

Totale _____

Indicazioni per il miglioramento della performance individuale

IL VALUTATO per presa visione

L'Amministratore Unico

Data: