

Allegato delibera G.C.
N. 16 del 08.02.2013



COMUNE di CASAMASSIMA
Provincia di Bari
www.comune.casamassima.ba.it

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



Sommario

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	1
1 INTRODUZIONE	3
1.1 Premessa	3
1.2 Ruoli coinvolti nel processo di misurazione e valutazione	3
1.3 Ambiti di valutazione	3
1.4 Le fasi della valutazione	4
1.5 <i>Tempistica del procedimento di valutazione</i>	6
1.6 Dalla valutazione alla determinazione dei compensi alla performance individuale	6
1.7 Obbligo di Trasparenza	7
2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	8
2.1 La performance organizzative dei Servizi	8
3 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SERVIZI	9
3.1 Premessa	9
3.2 La valutazione delle competenze professionali e manageriali dei Responsabili	9
3.3 La valutazione della capacità di valutare	10
3.4 Valutazione finale	10
4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE PRIVO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	11
4.1 Premessa	11
4.2 La valutazione dei comportamenti <i>individuali e di gruppo</i> del personale privo di Posizione Organizzativa	11
4.3 Valutazione finale	12
TABELLA.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	13
TABELLA.2 DESCRITTORI DELLE COMPETENZE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI P.O.	14
TABELLA.3 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI P.O.	16
TABELLA.4 DESCRITTORI DEI COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI	17
TABELLA.5 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI	20



1 INTRODUZIONE

1.1 Premessa

Il presente sistema di valutazione coinvolge tutto il personale del Comune e descrive nel dettaglio il processo di valutazione, individuando le responsabilità degli addetti alla valutazione.

Ai fini della valutazione, il personale del Comune è distinto in due categorie:

1. *personale titolare di posizione organizzativa (c.d. Responsabili di Servizio);*
2. *personale privo di posizione organizzativa.*

Il sistema è previsto dal Piano delle Performance, introdotto dalla Giunta comunale con DGC n. 169 del 13.12.2011 ed annualmente aggiornato in sede di approvazione del PEG, ed ha l'obiettivo di misurare e valutare la performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'Ente (Servizi) ed ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di promuovere la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

1.2 Ruoli coinvolti nel processo di misurazione e valutazione

I ruoli coinvolti nel processo di valutazione sono diversi:

- a) **Risorse Umane:** tutto il personale del Comune è oggetto di valutazione. A tal fine il personale è suddiviso nelle due categorie sopra dette.
- b) **Responsabile di Servizio:** valuta la performance individuale del personale assegnato al proprio Servizio;
- c) **Nucleo di Valutazione:** valuta la performance organizzativa dei Servizi e la performance individuale dei Responsabili, *nonché quella del restante personale. Il Nucleo di valutazione è attivato solo in caso di richiesta di riesame del diretto interessato.*

1.3 Ambiti di valutazione

Gli ambiti della valutazione sono di due tipi: performance organizzative e performance individuale.

La **performance organizzativa** ha come oggetto la performance delle unità organizzative in cui il Comune si articola (Servizi) e fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate dall'organo esecutivo sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione dei piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

