

Art. 20 c. 2 - D.Lgs. 33/2013

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

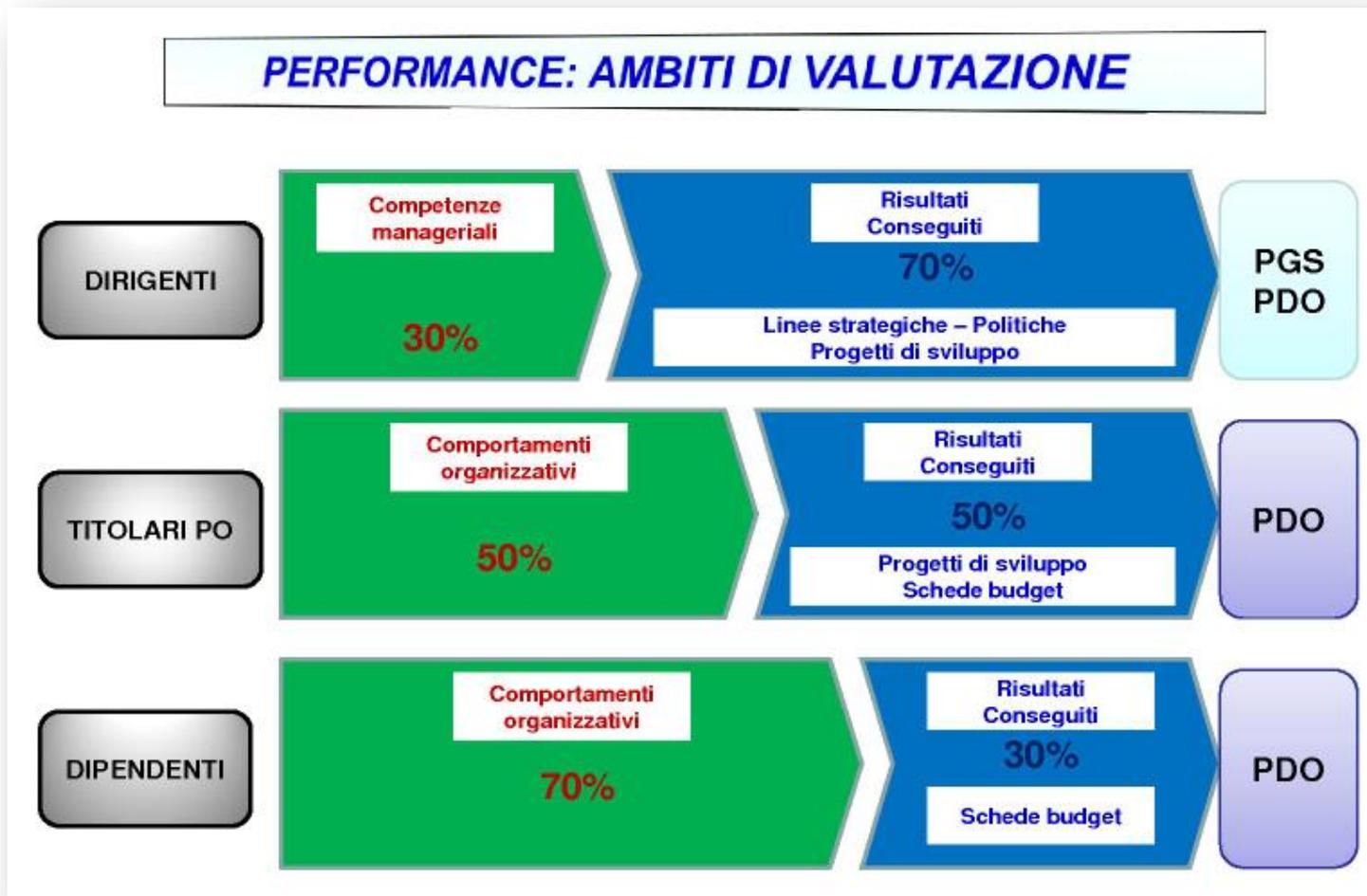
2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti



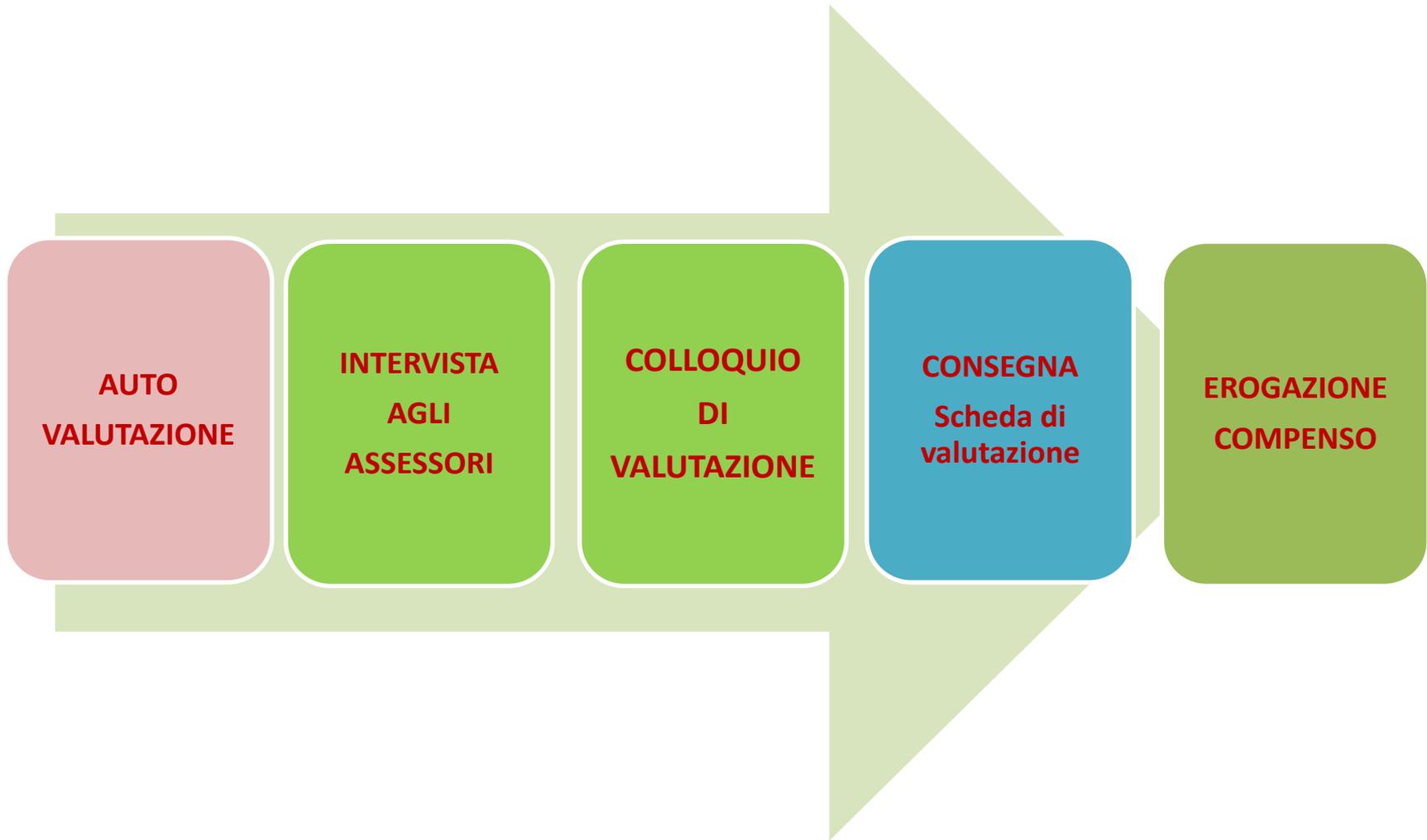
ESITO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNI 2011 E 2012

- 1 • Dipendenti
- 2 • Posizioni organizzative
- 3 • Dirigenti

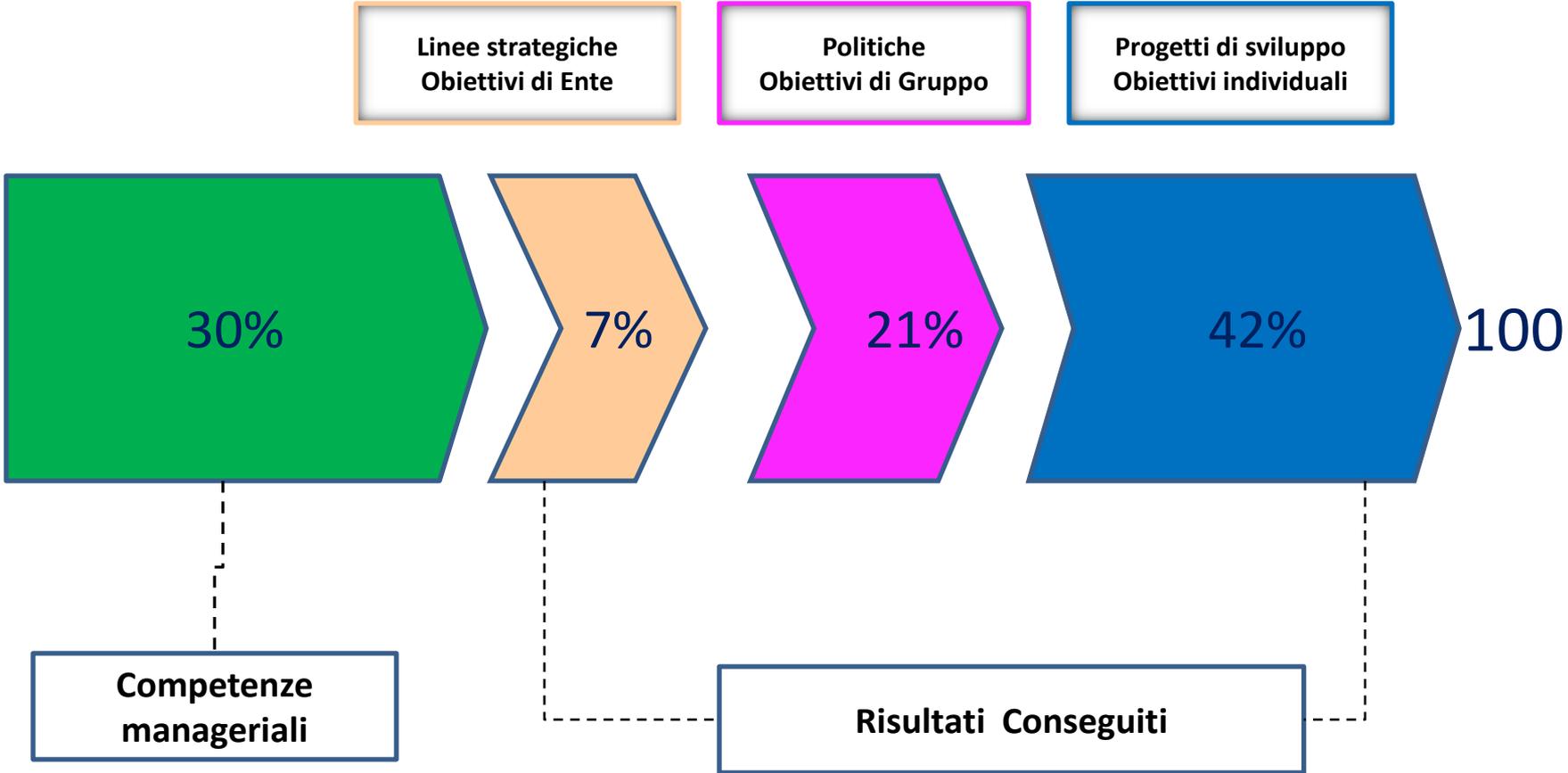
Gli ambiti di valutazione del personale riguardano i risultati conseguiti desunti dai report e rispettivamente, per i dirigenti la valutazione delle competenze manageriali e per i funzionari titolari di posizione organizzativa e i dipendenti la valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo lo schema di seguito riportato:



Riepilogo percorso valutazione



AMBITI DI VALUTAZIONE %



Competenze manageriali

Innovatività

Capacità gestionali

Capacità relazionali

Armonizzazione

Networking

Flessibilità organizzativa

Competenze manageriali

CAPACITA' GESTIONALI

Rappresentano l'orientamento a gestire, utilizzare e finalizzare le diverse risorse, attribuendo le necessarie aree di attività, mantenendone un efficace monitoraggio. Questo nel rispetto dei risultati, con autonomia, discrezionalità e iniziativa, nel rispetto dei vincoli, per assicurare la più ampia performance di sistema dell'Ente.

TEAMNESS/CAPACITA' DI ARMONIZZAZIONE

Rappresentano la capacità di saper lavorare con altri, creando il senso della squadra, del valore dell'operare in una stessa organizzazione, assicurandone l'orchestrazione pur nel rispetto delle differenze e specificità.

NETWORKING (Costruzione di reti relazionali)

Rappresenta il saper lavorare non solo all'interno della struttura di cui ha la diretta responsabilità, ma viceversa, operare attivamente con interlocutori (stakeholder) facendo sì che si costruiscano snodi opportuni rivolti a favorire l'attività che interessa più interlocutori non necessariamente sottoposti a vincoli gerarchici.

Competenze manageriali

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Rappresenta la capacità di lavorare efficacemente con più risorse e strumenti in situazioni complesse o ad elevata varianza o a fronte di cambiamenti imprevisti. Rappresenta anche la capacità di attivare resilienza di fronte a situazioni difficili ristabilendo nuovi equilibri e adattando nuove strategie

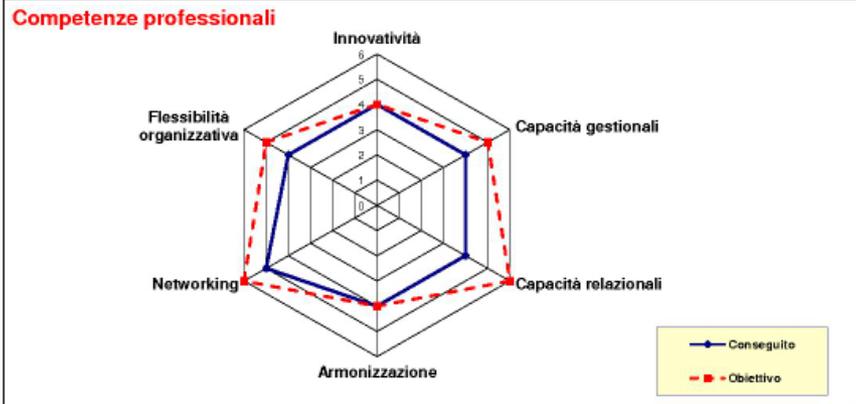
INNOVATIVITA'

Rappresenta la capacità di affrontare le situazioni attivando nuove modalità di azione, di interazione, di gestione agendo senza poter ricorrere a quanto consolidato

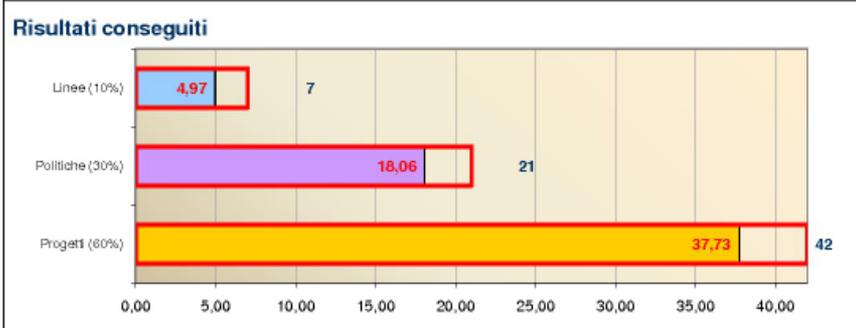
PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - DIRIGENTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente: ROSSI BRUNA **Anno:** 2011
Area: SERVIZI XXXXXXXXX



a) Competenze professionali: 25 /30



b) Risultati conseguiti: 60,76 /70

Totale Conseguito (a + b) 85,76 /100

Sindaco: _____ **Dirigente:** _____
Data di consegna: _____

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Linee Strategiche: media 71%

Linea 1: Vivere in una città ad alta qualità urbana	67%
Linea 2: I servizi sociali: uno strumento per l'equità	67%
Linea 3: Una comunità educante	81%
Linea 4: I cittadini: una risorsa su cui puntare	60%
Linea 5: Un Comune efficiente	80%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Politiche: media 86%

Politica 9999: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	80%
Politica 5555: ZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZ	85%
Politica 8888: YYYYYYYYYYYYYYYYYYYY	93%

Progetti: media 89,83%

Politica 9999: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
0x.01.01 Gestione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	93%
0x.01.02 Revisione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	67%
Politica 5555: ZZZZZZZZZZZZZZZZZZZZ	
0z.01.01 Gestione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	80%
0z.01.02 Revisione xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	90%
Politica 8888: YYYYYYYYYYYYYYYYYYYY	
yy.01.01 Gestione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.02 Sviluppo YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.03 Riorganizzazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.04 Revisione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.05 Implementazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.06 Programmazione YYYYYYYYYYYYYYYY	100%
yy.01.07 Razionalizzazione YYYYYYYYYYYYYYYY	78%
yy.01.08 Investimenti YYYYYYYYYYYYYYYY	70%

Valutazione Performance Dirigenti 2012

