

## 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.**

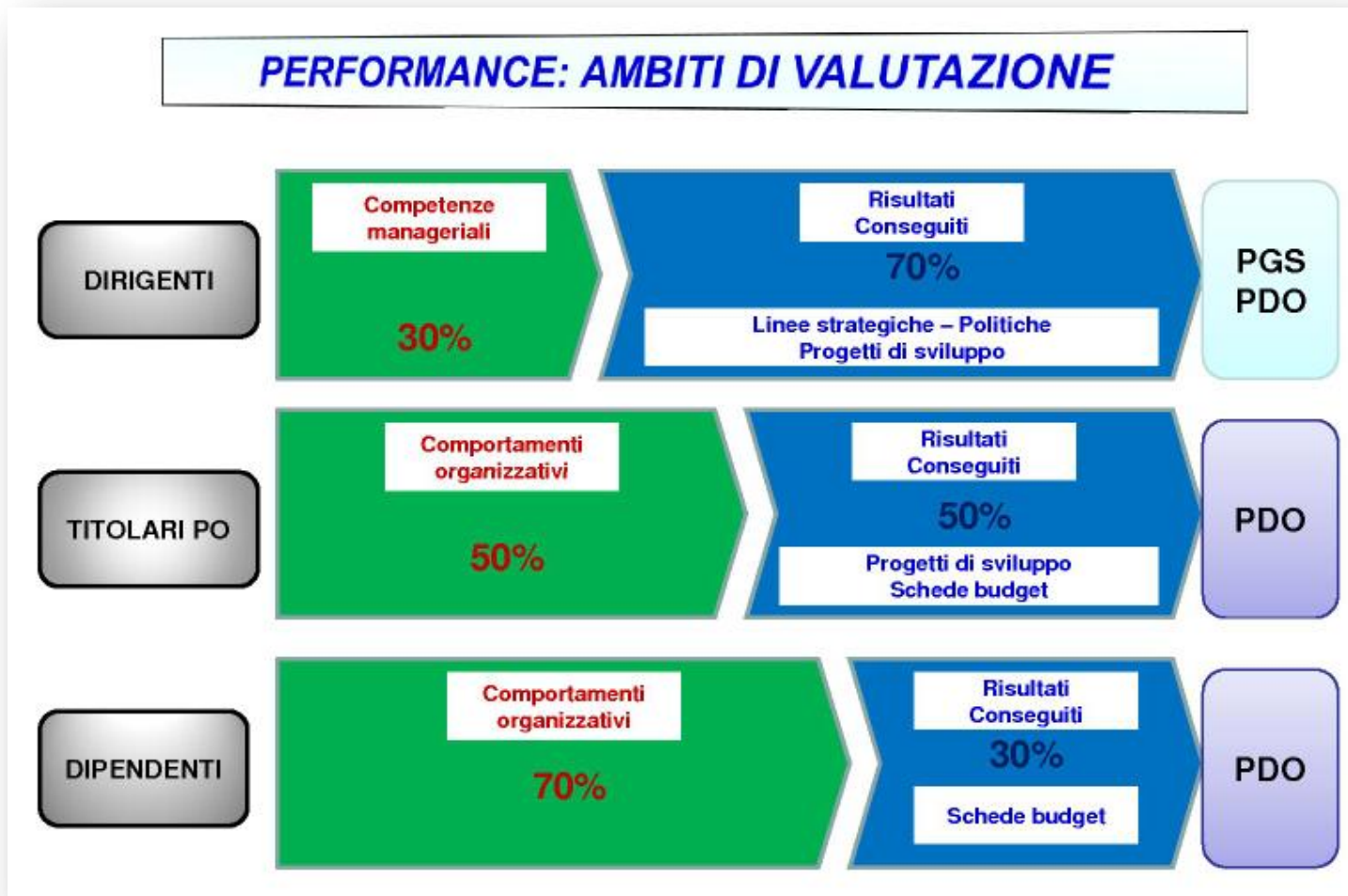
2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella 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



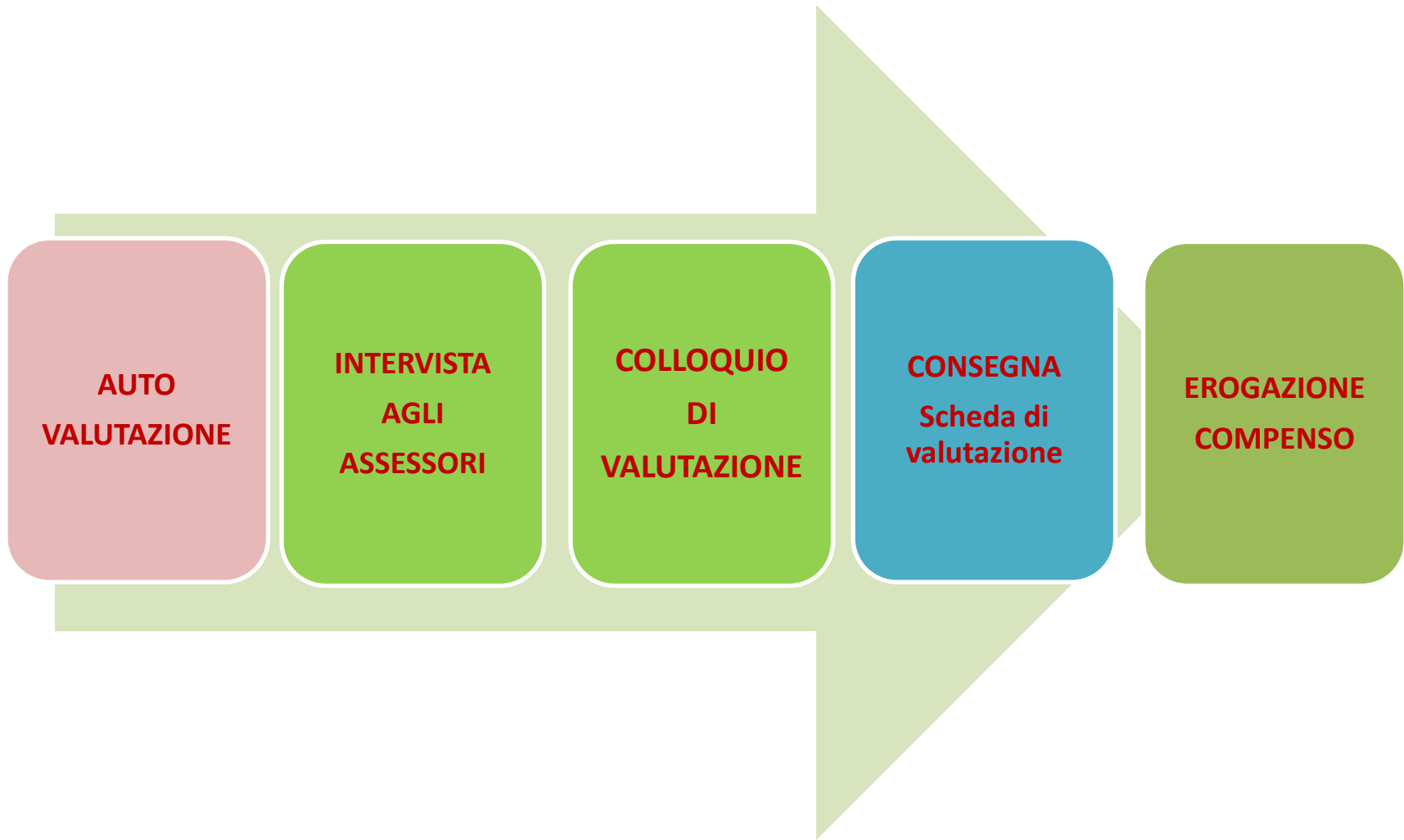
### ESITO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNI 2011 E 2012

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

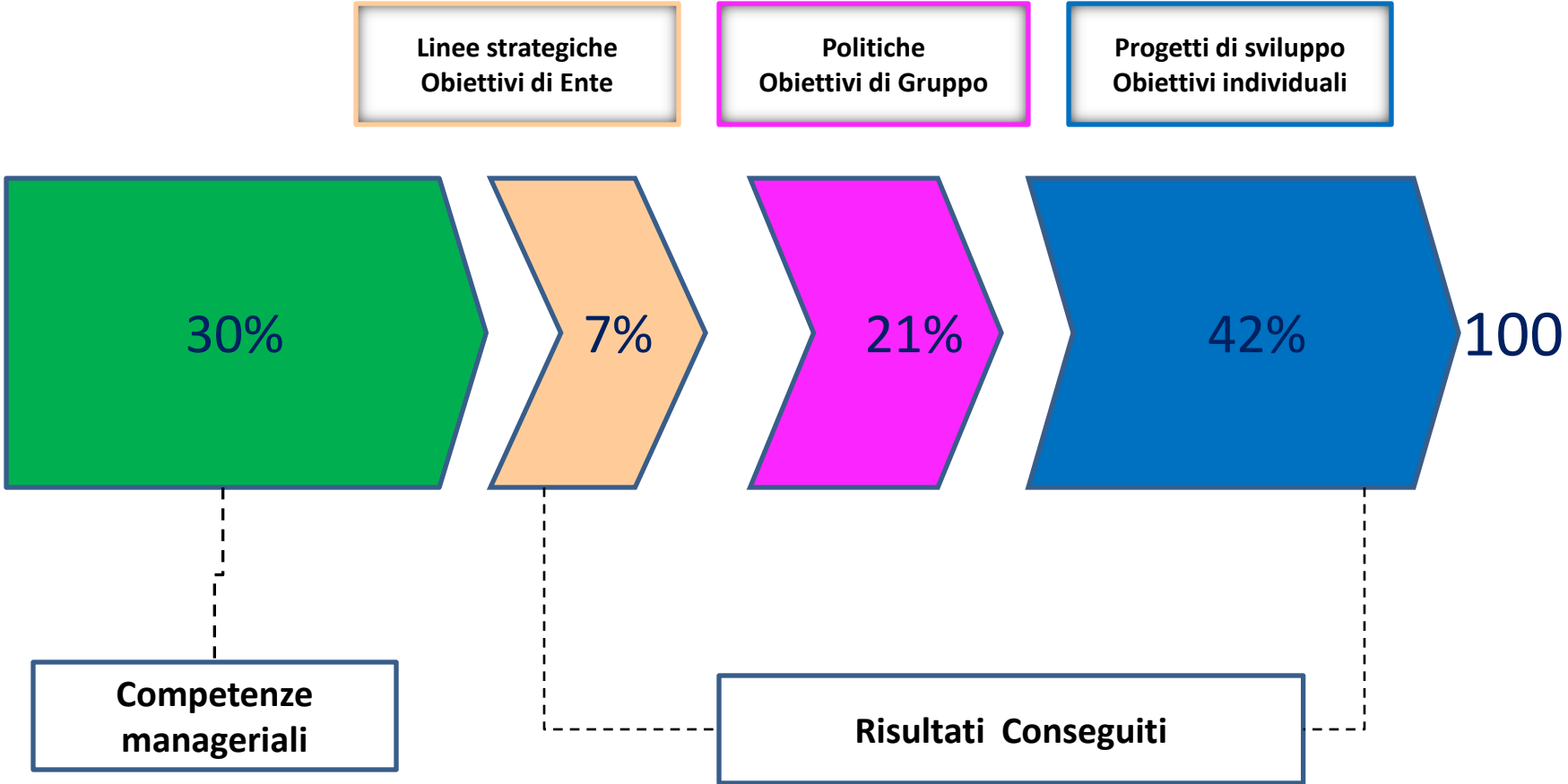
Gli ambiti di valutazione del personale riguardano i risultati conseguiti desunti dai report e rispettivamente, per i dirigenti la valutazione delle competenze manageriali e per i funzionari titolari di posizione organizzativa e i dipendenti la valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo lo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

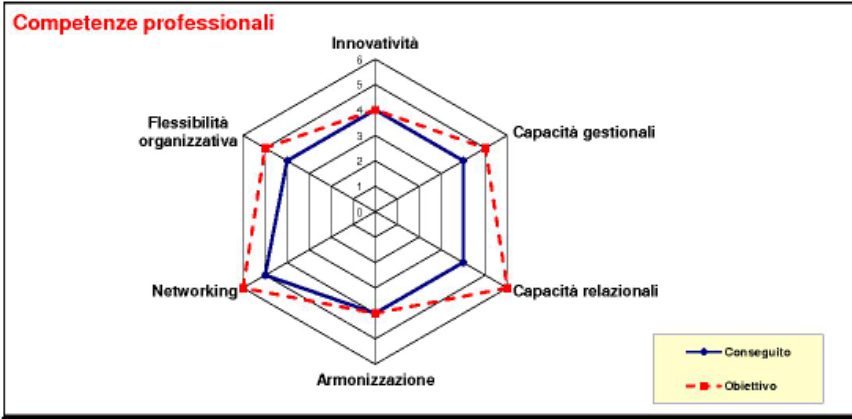
## INNOVATIVITA'

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

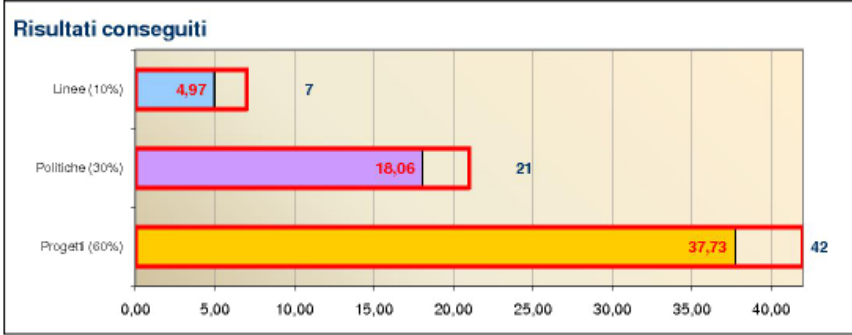
**PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - DIRIGENTI**

**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

