

Misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore

Ambiti di misurazione e valutazione della performance

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore è collegata ai seguenti ambiti:

1. performance dell'ambito organizzativo di riferimento;
2. raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. comportamenti organizzativi e competenze professionali dimostrate.

La rilevanza dei singoli ambiti di misurazione della performance individuale è definita attraverso la loro pesatura. La Tabella specifica le modalità di misurazione adottate per ciascun ambito.

Modalità di misurazione dei singoli ambiti della performance individuale

Ambiti di misurazione		Modalità di misurazione
Performance dell'ambito organizzativo di riferimento	<i>Performance dell'ente nel suo complesso</i>	Valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione adottando la metodologia di cui al par. 3.1.-
	<i>Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità</i>	PEG del proprio centro di responsabilità, prendendo come riferimento i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none">• parametri e standard di qualità;• schede obiettivi della gestione ordinaria.
Obiettivi individuali		Obiettivi strategici del PEG assegnati al proprio centro di responsabilità
Comportamenti organizzativi		Comportamenti selezionati e pesati da una griglia di valutazione predefinita

Fasi del processo di misurazione e valutazione

Il percorso di misurazione e valutazione si articola in tre fasi temporali: *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*.

Fase ex ante

Nella fase ex ante:

- a) viene definita la pesatura dei tre ambiti di misurazione della performance individuale;
- b) per l'ambito di misurazione "*performance dell'ambito organizzativo di riferimento*", viene definito il peso % di ciascuno dei due sotto-ambiti in cui è articolato ("*performance dell'ente nel suo complesso*", "*performance dell'U.O. di diretta responsabilità*"). La somma dei pesi % dei due sotto-ambiti deve essere pari a 100%;
- c) sono esplicitati gli obiettivi individuali, che coincidono con gli obiettivi strategici di PEG assegnati direttamente al proprio centro di responsabilità. A ciascun obiettivo viene attribuito un peso % in relazione alla sua rilevanza. La somma dei pesi % degli obiettivi assegnati deve essere pari a 100%;
- d) sono selezionati i comportamenti organizzativi attesi per l'esercizio di riferimento. A ciascun comportamento selezionato viene attribuito un peso % in relazione alla sua rilevanza. La somma dei pesi % dei comportamenti selezionati deve essere pari a 100%

Tali elementi confluiscono nella *Scheda di valutazione della performance individuale* (parti ex-ante). La proposta di scheda, viene presentata dal Nucleo di valutazione al Presidente del Consorzio, il quale può apportare modifiche ai diversi elementi, dandone adeguata motivazione. La scheda viene comunicata dal Presidente (valutatore) al Direttore (valutato) nell'ambito di un apposito colloquio di definizione della performance attesa, e viene sottoscritta da entrambi.

Fase in itinere

Nel corso dell'esercizio di riferimento, il grado di raggiungimento della *performance* attesa è oggetto del normale feedback tra i diversi attori del percorso valutativo.

A seguito di variazioni della programmazione che possano intervenire in corso d'anno e risultino di particolare rilievo è possibile ridefinire formalmente la performance attesa secondo le regole esplicitate per la fase *ex ante*.

Misurazione e valutazione ex post

A conclusione dell'esercizio, e sulla base delle risultanze della relazione sulla *performance* viene effettuata la valutazione della stessa, attraverso l'utilizzo della scheda "*Scheda di valutazione della performance individuale*" (parti ex-post).

Le informazioni necessarie ai fini della valutazione degli ambiti "*Performance dell'ambito organizzativo di riferimento*" e "*Obiettivi individuali*" sono quelle riportate nella relazione sulla performance.

La proposta di valutazione viene presentata dal Nucleo di valutazione al Presidente. Il Presidente può modificare la valutazione proposta dal Nucleo di valutazione dandone adeguata motivazione nella sezione della scheda "Osservazioni del valutatore".

La valutazione viene comunicata dal Presidente al Direttore nell'ambito di un apposito colloquio di valutazione della performance realizzata.

La *Scheda di valutazione della performance individuale* viene sottoscritta dal Presidente (valutatore) e dal Direttore (valutato), per presa visione, anche se non concorda con la valutazione ottenuta.

Quest'ultimo, può esplicitare le proprie osservazioni in forma scritta nella sezione della scheda "Osservazioni del valutato" e, qualora non concordi con la valutazione ottenuta, può ricorrere alle procedure di conciliazione previste nel presente sistema di misurazione e valutazione.

Il Nucleo di valutazione effettua il monitoraggio e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni e dal sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

	Attori organizzativi					Note
	Nucleo	PO	Direttore	C.d.A.	Presidente	
Fase ex ante						
Pesatura degli ambiti di misurazione della performance individuale	X					Garantendo confronto con il Direttore
Selezione e pesatura dei singoli elementi di ogni ambito di misurazione	X					Garantendo confronto con il Direttore
Definizione della proposta di scheda individuale	X					
Comunicazione della performance attesa al Direttore					X	Colloquio di valutazione ex ante
Sottoscrizione della Scheda individuale			X		X	
Fase in itinere						
Monitoraggio ed eventuali variazioni ai diversi elementi della scheda, secondo le modalità della fase ex ante	X		X		X	
Fase ex post						
Definizione della proposta di valutazione, mediante compilazione della Scheda individuale – ex post	X					Con l'ausilio della struttura di supporto al Nucleo
Valutazione finale della performance e comunicazione della stessa al Direttore					X	Colloquio di valutazione ex post
Sottoscrizione della Scheda individuale			X		X	Il Direttore sottoscrive per presa visione.
Monitoraggio e garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni e dal sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità	X					