



Dipartimento
dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

VALUTAZIONE PERFORMANCE

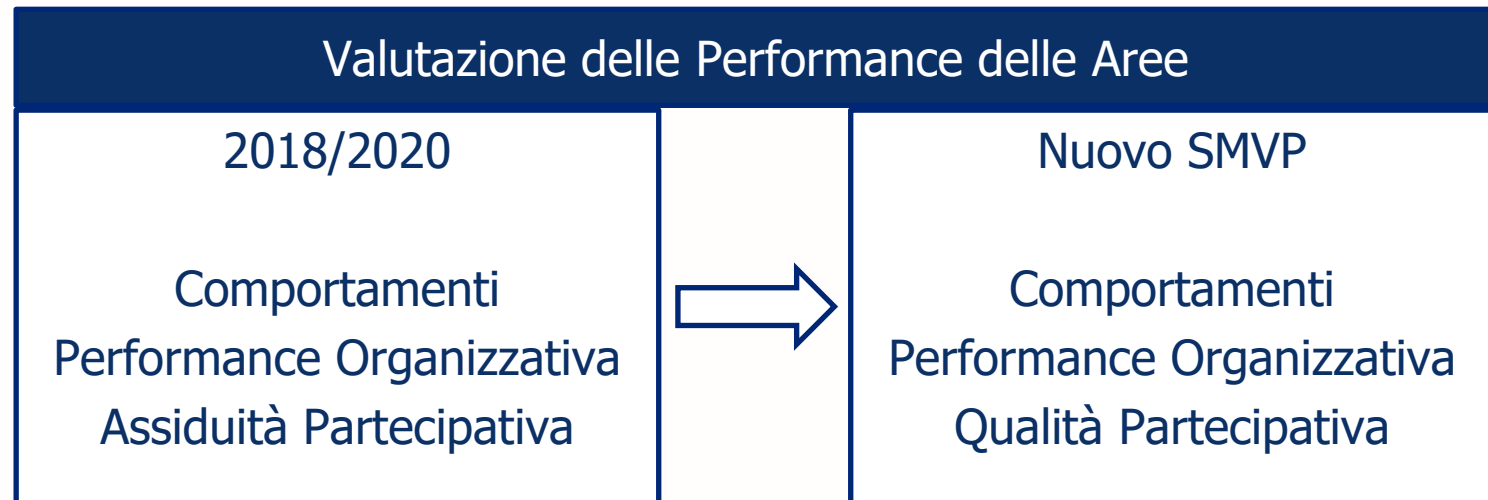
Proposte e Integrazioni



VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

innovazione del processo

Il processo di valutazione delle performance ad oggi si compone di tre dimensioni che, secondo le proposte che verranno evidenziate di seguito, si ritiene di migliorare ed integrare con cambiamenti metodologici



DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI



DIMENSIONE DEI COMPORTAMENTI



Tre comportamenti previsti di default:

- Accuratezza ed Affidabilità
- Adattamento e Flessibilità
- Analisi e Soluzione dei Problemi

Si osserva a posteriori il livello di frequenza osservato (tra 4 livelli), utilizzando un processo di auto valutazione sui comportamenti

Ciascun comportamento ha un peso di 33%

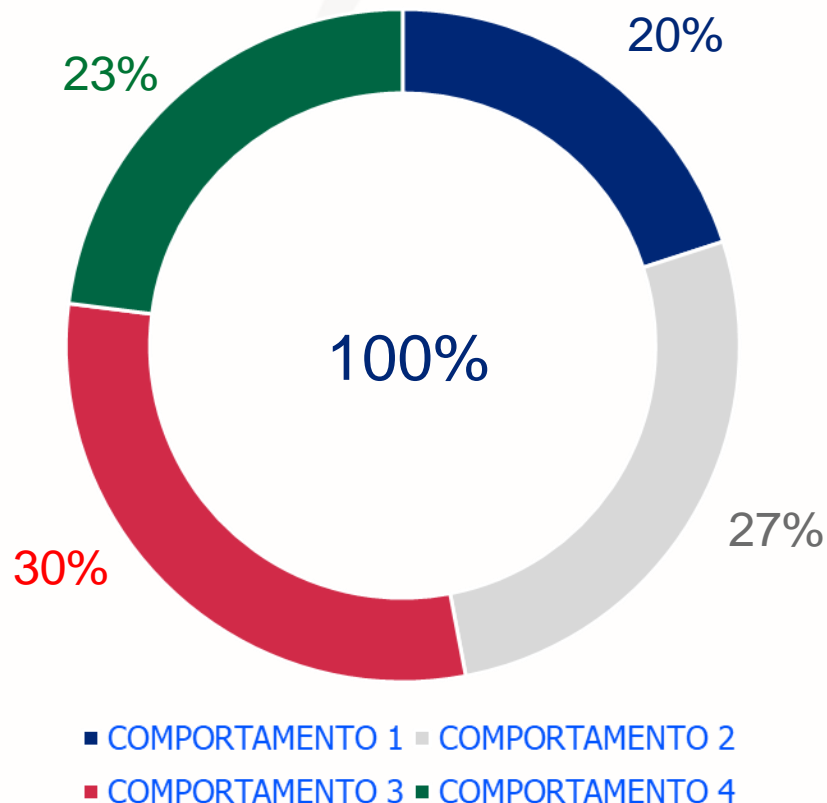
Tramite la nuova architettura si potrà **assegnare un set di comportamenti** scelti tra 8 comportamenti assegnabili.

Il range di comportamenti assegnabili potrà essere da 2 a 4, inserendo il processo di assegnazione a monte e una valutazione conclusiva

Il peso dei comportamenti potrà variare a seconda della mansione svolta dal singolo dipendente.

DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI

Esempio con 4 comportamenti

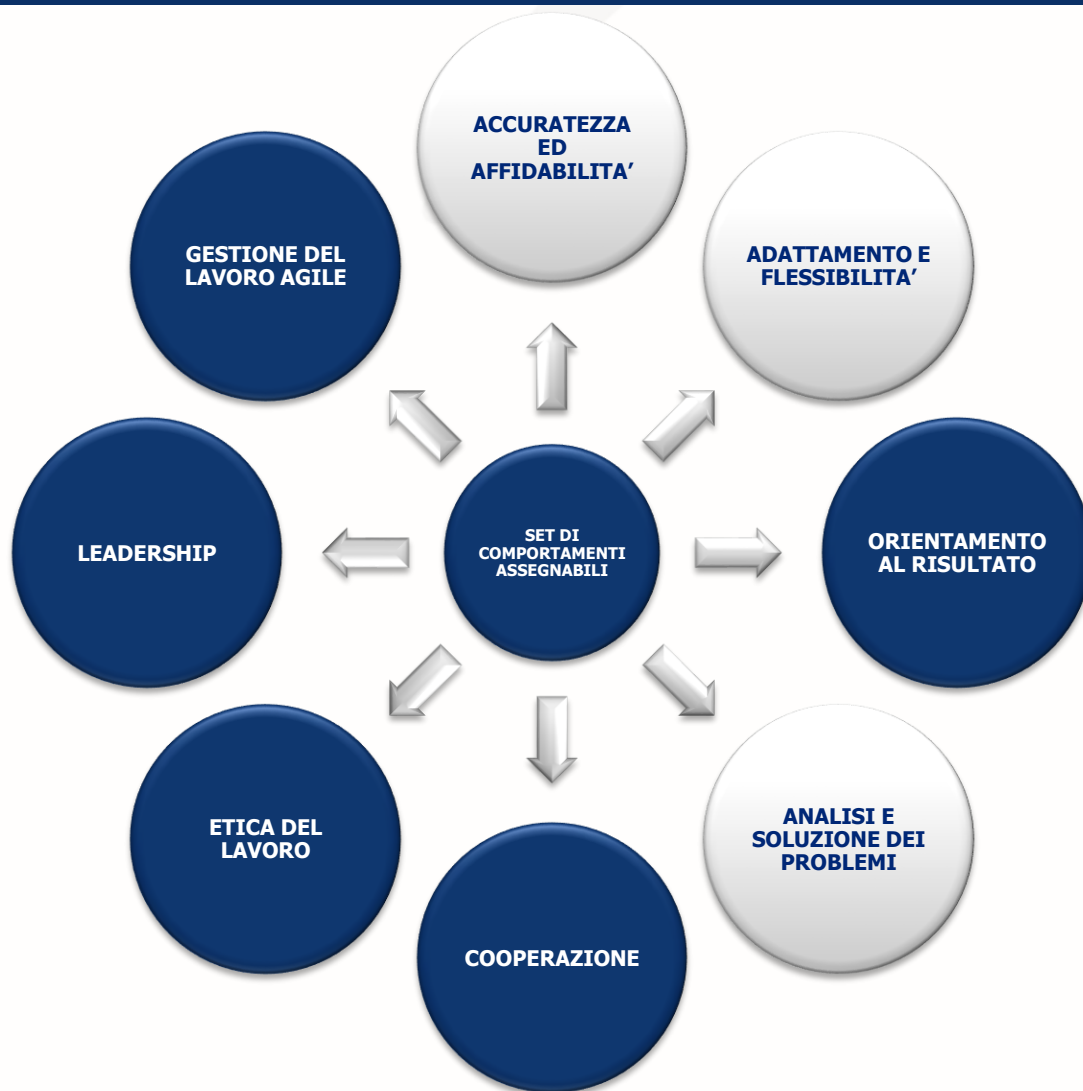


Rispetto al precedente modello, **potranno essere assegnati** comportamenti per un minimo di 2 ad un massimo di 4.

A ciascun comportamento dovrà essere assegnato un peso, da un minimo del 20% ad un massimo del 60%.

La media ponderata della valutazione sui comportamenti assegnati, sarà il risultato della presente dimensione.

DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI*



Il nuovo modello di comportamenti potrà essere **customizzabile** dal singolo dirigente, a seconda della tipologia di attività svolta del valutato in esame.

Sarà possibile, da parte del valutatore, identificare i **comportamenti** in relazione alle mansioni svolte da parte del dipendente.

Come noto, è in corso un progetto in collaborazione con **FORMEZ/BOCCONI per la costruzione di un nuovo dizionario delle competenze che potrà integrare e/o sostituire i comportamenti individuati.*

DIMENSIONE DEI COMPORTAMENTI



quattro livelli di frequenza

- OCCASIONALE (35%)
- MODERATA (60%)
- ELEVATA (85%)
- SISTEMATICA (100%)

Sei livelli di frequenza*

- NON RILEVABILE (15%)
- OCCASIONALE (30%)
- MODERATA (50%)
- ADEGUATA (70%)
- ELEVATA (85%)
- SISTEMATICA (100%)

**le percentuali assegnate ai livelli di frequenza potranno essere oggetto di discussione in sede sindacale*

DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Definita come il livello di raggiungimento degli obiettivi di risultato perseguiti dalla struttura di appartenenza (**punteggio Sivad***), misurata associando un peso al punteggio di struttura.



Nell'attuale assetto del sistema, frutto del confronto sindacale, tale formula prevede l'assegnazione del valore 100 per tutti i «risultati obiettivo» maggiori di 80, appiattendolo verso l'alto tale dimensione, attribuendo a tutto il personale il valore di 100.

L'attuale proposta è quella di mantenere tale configurazione per la dimensione in esame

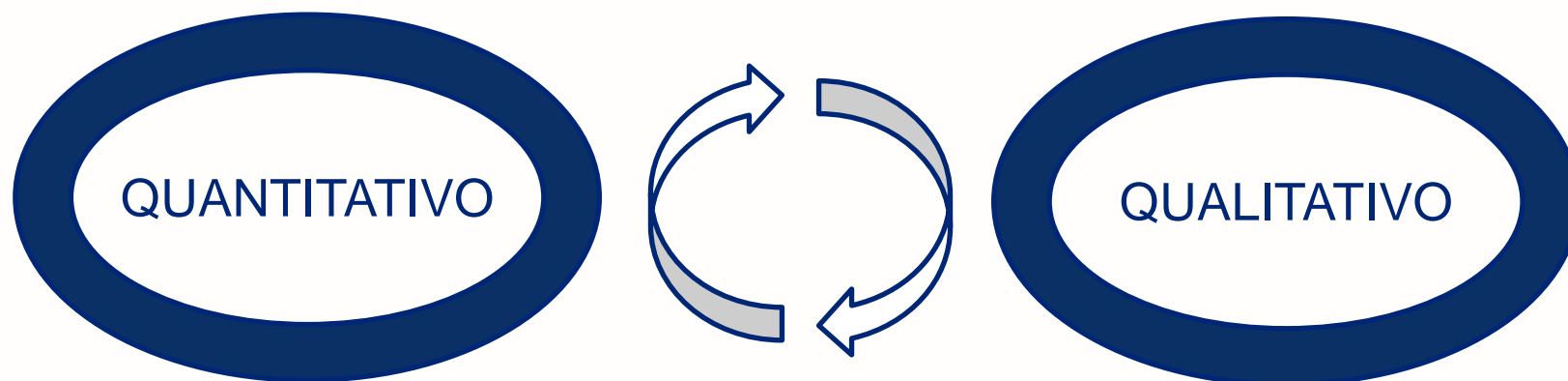
** Per le CCTT non dirigenziali verrà preso in considerazione il raggiungimento degli obiettivi specifici*

DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA



DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

A seguito delle criticità emerse in fase di sperimentazione del modello, per la presente dimensione si vuole proporre un modello di «Assiduità Partecipativa» integrata con un doppio sistema di valutazione quantitativa e qualitativa:



Il valore viene calcolato misurando il tempo effettivo di lavoro in minuti e riparametrato in giorni effettivi.

Per il personale in Part-Time viene riparametrata tramite il metodo del «Full Time Equivalent».

Il valutatore, in base alle giornate effettive di lavoro, può esprimere un giudizio qualitativo di tre livelli, che potrà modificare il risultato finale del punteggio di assiduità partecipativa in aumento o in diminuzione

DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

INSERIMENTO DEI LIVELLI DI VALUTAZIONE QUALITATIVA



**QUALITA'
PARTECIPATIVA**

Tre livelli di Valutazione

- | | |
|-----------------|--------|
| - ECCELLENTE | (120%) |
| - ADEGUATA | (100%) |
| - MIGLIORABILE* | (80%) |

**Potrà essere attribuito il livello «migliorabile» soltanto in presenza di specifiche, pertinenti e formali evidenze.*

L'obiettivo è quello di far emergere, tenendo conto del tempo lavorato, il «come si è lavorato», **portando il valutatore a valutare la «qualità» lavoro svolto**, tenendo in considerazione i giorni effettivi di lavoro nell'anno in esame.

Questa valutazione, obbligatoria e non soggetta ad autovalutazione, garantirebbe la possibilità di «premiare» chi non ha avuto la possibilità di ottenere il massimo di assiduità partecipativa e valorizzare la sua attività nell'amministrazione.

Il risultato sarà poi successivamente inserito all'interno delle nuove classi di punteggio che contribuiranno alla valutazione delle performance individuali delle aree.



RIMODULAZIONE ASSIDUITA' PARTECIPATIVA



CLASSI DI PUNTEGGIO

| | |
|----------------------|--|
| - ≥ 210 | (100%) |
| - $\geq 170 - < 210$ | (90%) |
| - $\geq 130 - < 170$ | (70%) |
| - $\geq 90 - < 130$ | (40%) |
| - < 90 | Prod. tra n. gg < 90 e coeff. 0,40/90 |

CLASSI DI PUNTEGGIO*

| | |
|----------------------|--------|
| - ≥ 170 | (100%) |
| - $\geq 100 - < 170$ | (80%) |
| - < 100 | (60%) |

*Il peso attribuito alle classi di punteggio può essere oggetto di discussione in sede sindacale.

Applicando le classi di punteggio proposte, la proiezione dei risultati della presente dimensione evidenzia un notevole incremento dei risultati ottenuti verso la classe più elevata.

N.B. in merito alla formazione delle graduatorie di merito, a parità di punteggio, il criterio da prendere in considerazione potrà essere diverso da quello utilizzato finora (es. esperienza nell'area di appartenenza).

DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

ESEMPIO DI INSERIMENTO DELLA QUALITA' PERCEPITA

