



Città di Orbassano

Provincia di Torino

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Amministrazione e
Organizzazione del Personale

Principi del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema consente di:

- Misurare e valutare la performance con riferimento:
 - all'Amministrazione nel suo complesso
 - alle Unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Ente
 - Ai Dirigenti, alle Posizioni Organizzative, alle Alte Professionalità e ai dipendenti
- Rendere coerente il risultato dell'Ente con la valutazione individuale (art. 7 D.Lgs. n. 150/2099)
- Riconoscere economicamente i risultati.

Definizioni

Amministrazione e
Organizzazione del Personale

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

si misura attraverso

Performance dell'ente nel suo complesso
rapportata alla performance individuale
riferita agli obiettivi

CONSEGUENZE:

Valutazione dirigenziale / posizioni organizzative / alta professionalità

=

Performance dell'area di responsabilità + contributo alla performance della struttura + comportamenti organizzativi + grado di conseguimento degli obiettivi sfidanti enucleati dal Piano Esecutivo di Gestione

Valutazione dei dipendenti =

Grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo o individuali

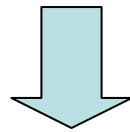
+

Comportamento organizzativo

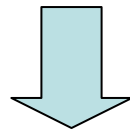
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

Gli obiettivi degli uffici /servizi e gli obiettivi
sfidanti sono:

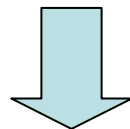
Proposti dalla Direzione Generale sentiti i Dirigenti



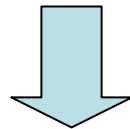
Analizzati e validati dal Nucleo di Valutazione



Approvati dalla Giunta Comunale ed
inseriti nel P.E.G.



Misurati semestralmente



Misurati annualmente

Amministrazione e
Organizzazione del Personale

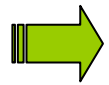
TABELLA dei tempi

TEMPIFICAZIONE	CHI	COSA
Dopo l'approvazione del Bilancio	Direzione Generale	Propone gli obiettivi di P.E.G., SFIDANTI
Dopo l'approvazione del Bilancio	Nucleo di Valutazione	Analizza e valida gli obiettivi SFIDANTI
Dopo l'approvazione del Bilancio	Giunta Comunale	Approva gli obiettivi SFIDANTI inseriti nel PEG e li affida ai Dirigenti
Entro 30 gg. dall'approvazione del PEG	Dirigenti	Attribuiscono gli obiettivi ai singoli dipendenti

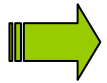
VALUTAZIONE
annuale
Dirigenti
Posizioni Organizzative
Alte Professionalità

- ➡ Obiettivi sfidanti individuali
- ➡ Obiettivi di P.E.G. sfidanti della struttura di diretta responsabilità
- ➡ Comportamenti organizzativi

VALUTAZIONE annuale personale dipendente



Grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo o individuali



Comportamenti organizzativi

CICLO di gestione della performance

