

# **SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

## **Elementi di base**

*Roma, maggio 2010*

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Elementi di base

### Il modello di valutazione dei Dirigenti



## SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Elementi di base

### Area di valutazione: PRESTAZIONI

Obiettivi dell'Ente  
(strategici)

20%

☞ Misura il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Sono oggetto di valutazione da parte del Comitato esecutivo. Rappresentano esclusivamente un input economico ai fini del calcolo del bonus da assegnare al Dirigente (l'effettivo contributo del Dirigente al raggiungimento degli obiettivi strategici è valutato nell'ambito degli obiettivi operativi di Area, laddove vi siano ambiti di risultato che siano definiti coerentemente con gli obiettivi dell'Ente).  
Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici viene determinato esprimendo un giudizio su una **scala da 0 a 100** (all'atto della valutazione del segretario generale).

Obiettivi di gestione

20%

☞ Si tratta di obiettivi operativi di Ente definiti in termini di attività, tempi ed impatto dei risultati. Sono oggetto di valutazione da parte del Nucleo di valutazione. Rappresentano esclusivamente un input economico ai fini del calcolo del bonus da assegnare al Dirigente

Obiettivi operativi di  
Area

40%

☞ Si tratta di obiettivi operativi di Area/Servizio definiti in termini di attività, tempi ed impatto dei risultati.  
Il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi viene determinato oggettivamente confrontando il risultato raggiunto con il valore minimo e massimo stabilito a priori ed attribuendo il seguente punteggio assoluto:

- ☞ **se il valore raggiunto = valore minimo = 0**
- ☞ **se il valore è compreso tra quello minimo e massimo = 70**
- ☞ **se il valore raggiunto = valore massimo = 100**

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Elementi di base

### Area di valutazione: **COMPORAMENTI**

Comportamenti  
organizzativi

20%

- ✍ La valutazione dei comportamenti dei Dirigenti viene effettuata assegnando un giudizio soggettivo su competenze manageriali individuate a priori (cui è possibile dare un peso che ne misuri la rilevanza), quali:
  - ✍ **Capacità di integrazione con i processi trasversali dell'Ente**
  - ✍ **Capacità di governo dei processi di lavoro di diretta responsabilità, quanto a tempi e modalità di esecuzione**
  - ✍ **Capacità decisionali, in applicazione di regole e sistemi adottati nell'Ente**
  - ✍ **Capacità di motivazione, sviluppo e valutazione dei collaboratori**
- ✍ Per ogni capacità il giudizio viene espresso su una scala a 5 livelli (1=20% 5=100%); per ogni livello sono stati individuati dei criteri di misurazione al fine di favorire la comprensione degli elementi di valutazione ed attenuare la soggettività (vedere esempio allegato)

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Elementi di base

### Area di valutazione: **COMPORAMENTI**

#### Esempio di griglia di valutazione dei comportamenti

Competenza	Descrizione	Criteri di misurazione	Punti assoluti
Capacità di integrazione con i processi trasversali dell'Ente	Capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con le altre aree e servizi nell'ambito dell'organizzazione generale dell'Ente	Non manifesta comportamenti collaborativi	1
		Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni, limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse alle attività trasversali	2
		Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi comuni ed alla realizzazione di progetti di carattere trasversale	3
		Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi e alla realizzazione di progetti di carattere trasversale, creando un clima organizzativo favorevole alla produttività e mostrando di possedere tenacia e pazienza	4
		Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni e di progetti di carattere trasversale, consapevole che i risultati aziendali sono frutto di uno sforzo di gruppo	5