

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE IN ENAC

**Incontro plenario con le amministrazioni e gli OIV
28 settembre 2020**

***Dott.ssa Maria Elena Taormina
Responsabile Gestione Ciclo Performance***

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ENAC

2010 – Prima edizione

2012 – Seconda edizione

- esplicitato il collegamento con il Piano della performance e il coinvolgimento stakeholder
- utilizzo della «scheda progetto» per la pianificazione obiettivi gestita anche informaticamente

2014 – Terza edizione

- creazione di una sezione dedicata alla misurazione e valutazione della performance dei dirigenti
- definizione del «dizionario delle competenze» dei dirigenti
- enfaticizzazione del colloquio valutatore-valutato nelle varie fasi del processo di valutazione

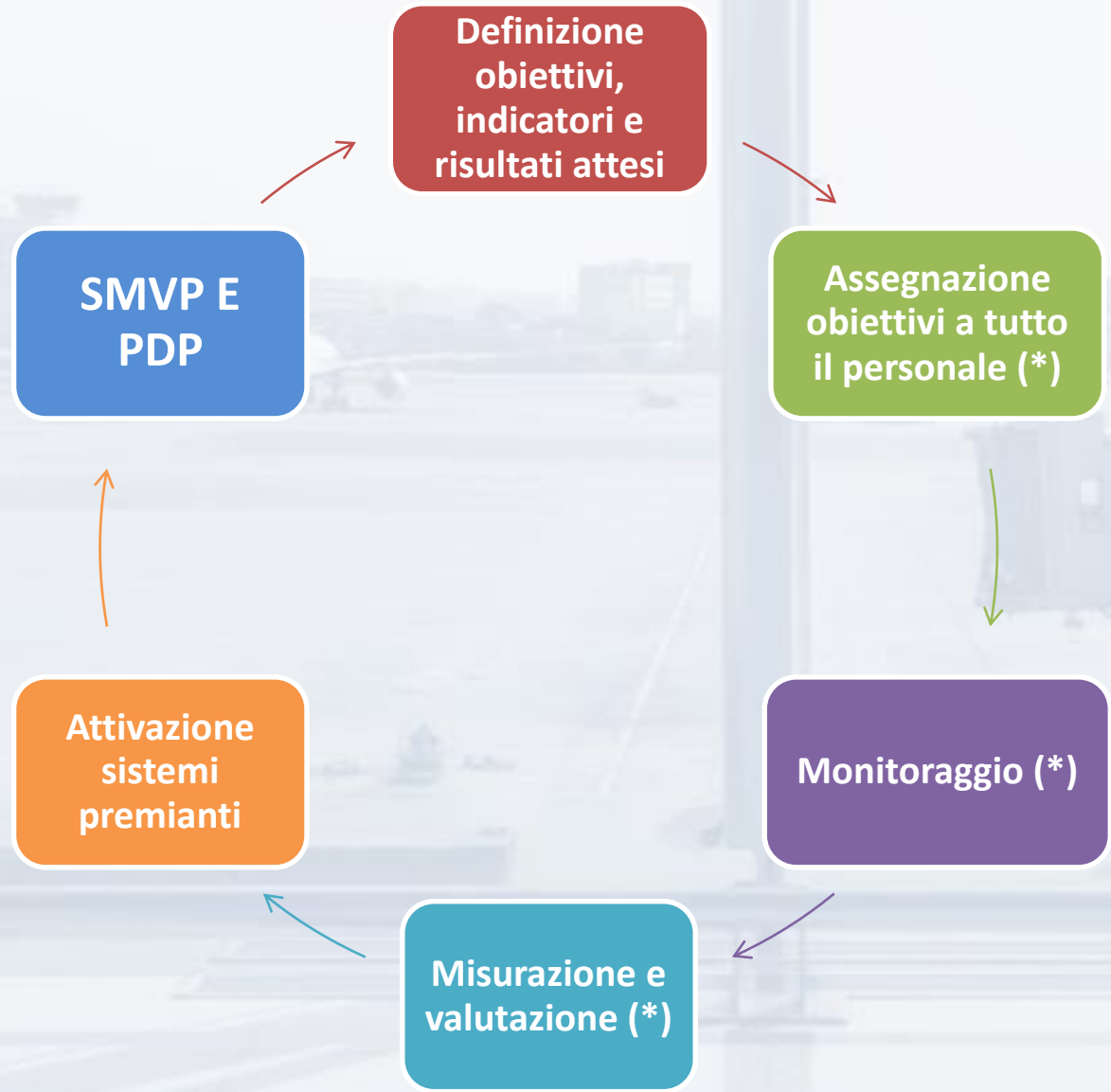
2019 – Quarta edizione

- **migliorata la definizione di performance organizzativa e il collegamento con gli obiettivi**
- **assegnazione di almeno un obiettivo a tutto il personale**
- **migliorata l'esemplificazione dell'attività del Collegio di conciliazione**

2020 – Quinta edizione

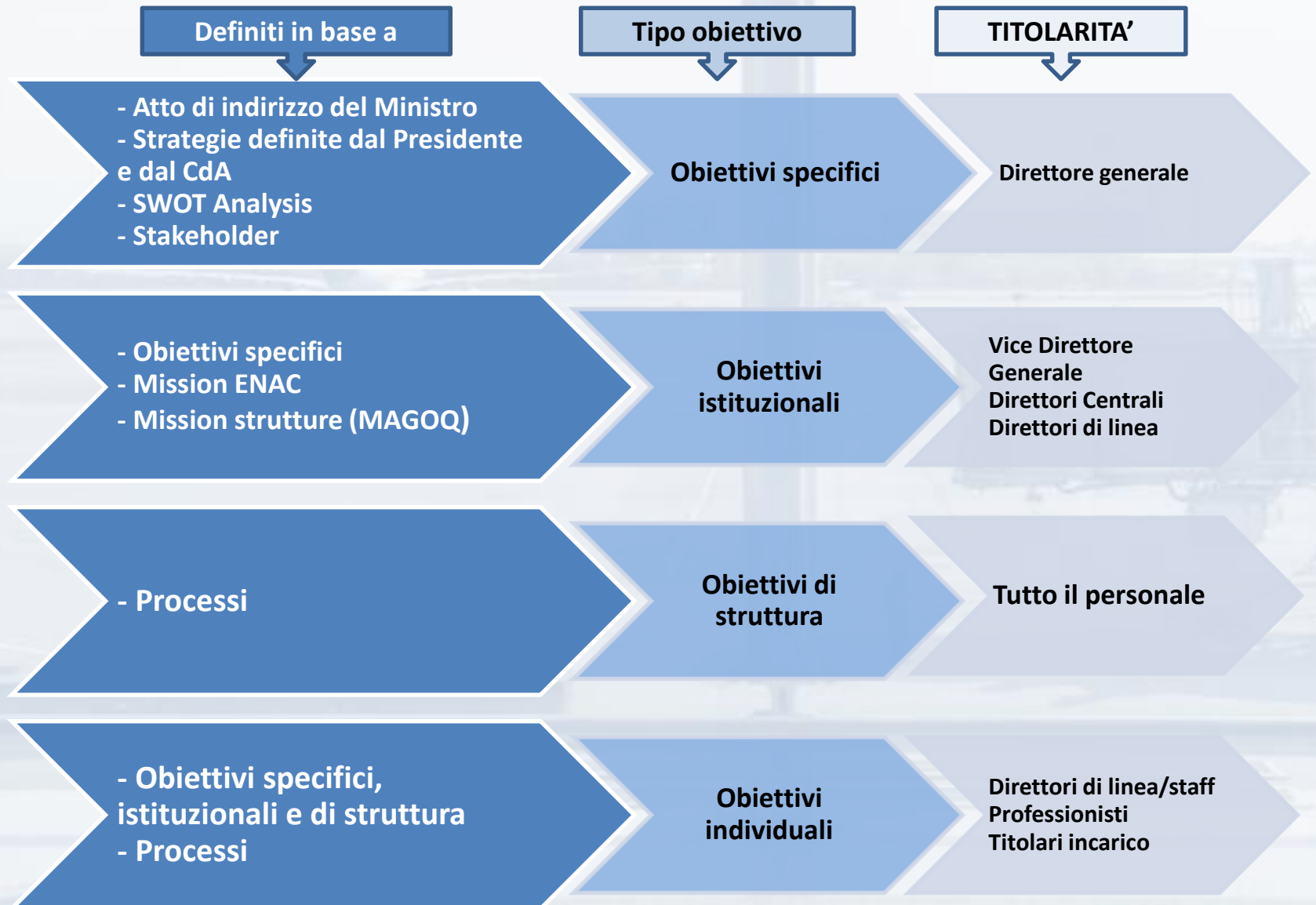
- **recepimento LG 4/2019 sulla valutazione partecipativa e LG 5/2019 sulla misurazione e valutazione della performance individuale**
(ENAC era già in linea con alcune delle previsioni ivi contenute: mappatura stakeholder, valutazione esterna, customer satisfaction, graduazione e differenziazione delle valutazioni, dizionario delle competenze..)

CICLO PERFORMANCE INDIVIDUALE



(*) attività gestite attraverso sistema informativo dedicato (dematerializzazione)

GLI OBIETTIVI DELL'ENAC



DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

CATEGORIA	OBIETTIVI ISTITUZIONALI	OBIETTIVI DI STRUTTURA	OBIETTIVI INDIVIDUALI	Comportamenti	Capacità di valutazione
DD CC	50%			35%	15%
LINEA/STAFF	50%			45%	5%
PROF I		60%		40%	
PROF II		60%		40%	
TIT. INCARICO		60%		40%	
FUNZIONARI		60%		40%	
COLLAB.		60%		40%	



BENEFICI

- Condivisione degli obiettivi dell'Ente a tutti i livelli
- Superamento «Ps» legato alla performance del dirigente
- Forte leva motivazionale
- Aumento senso di appartenenza
- Riduzione conflittualità e sviluppo collaborazione interpersonale



COSTI

- Forte impegno dei Valutatori per individuare, assegnare, monitorare e valutare gli obiettivi
- Gestione puntuale di assunzioni / trasferimenti / cessazioni in corso d'anno

SISTEMA INFORMATICO DI GESTIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Assegnazione

- **Assegnazione degli obiettivi a tutto il Personale da parte dei Dirigenti (a cascata)**
- **Accettazione obiettivo - possibilità di inserire note**

Pianificazione

- **Pianificazione obiettivi da parte del Personale, definendone i progetti attuativi (GANNT)**
- **Approvazione della pianificazione da parte del Valutatore**

Monitoraggio

- **Inserimento stato di avanzamento dei progetti**
- **2 fasi: PRIMO monitoraggio e SECONDO monitoraggio**
- **Dati visualizzati dai Direttori e utilizzati per la valutazione degli obiettivi**

Valutazione

- **Inserimento relazioni illustrative sulla realizzazione obiettivi**
- **Compilazione della scheda informatica di valutazione**
- **Presenza visione valutazione da parte del Valutato e possibilità di inserire note**
- **Le risultanze della valutazione sono riversate automaticamente nel fascicolo informatico del personale**

INFORMATIZZAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE DEL PROCESSO



BENEFICI

- Trasparenza e oggettività del processo
- Immediata disponibilità dei dati per la produttività e per l'aggiornamento della cartella personale
- Disponibilità delle relazioni sui risultati conseguiti



RISCHI

- Trascurare le necessarie fasi di colloquio tra Valutato e Valutatore (particolarmente nelle fasi di pianificazione e valutazione) - crucialità del colloquio è ribadita fortemente nel Sistema

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ATTUALE UTILIZZO ESITI

Liquidazione produttività

Progressioni economiche e di carriera

Assegnazione incarichi di posizione
dirigenziale e non dirigenziale

LABORATORIO SULLA IMPLEMENTAZIONE DI INNOVAZIONI SUI SMVP - TIMELINE

Dicembre 2019

- Incontro c/o SNA e presentazione del SMVP dell'ENAC

Febbraio 2020

- Approfondimento sugli spunti di riflessione emersi a seguito incontro c/o SNA
- Identificazione possibile intervento su cui concentrare la sperimentazione
- Costituzione Gruppo di lavoro

Settembre 2020

- Prime modifiche sul SMVP

Ottobre-Novembre 2020

- Attività di collaborazione con DFP

Dicembre 2020

- Nuova edizione SMVP

PROGETTO DI DEFINIZIONE DIZIONARIO DELLE COMPETENZE PERSONALE NON DIRIGENTE

Finalizzato a:

- **Completare** il SMVP (dove già è presente un Dizionario delle competenze del personale dirigente)
- Incoraggiare lo sviluppo di **comportamenti positivi** (per l'Ente e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti)
- Aumentare la percezione di **equità e oggettività** nelle fasi di valutazione
- Utilizzare i dati di valutazione per futuri **piani di sviluppo individuali**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dott.ssa Maria Elena Taormina
(me.taormina@enac.gov.it)
www.enac.gov.it