



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



# Il sistema di misurazione e valutazione della performance

## La performance individuale



Formez<sup>PA</sup>



# Obiettivi del primo incontro di laboratorio

- Presentare un modello di Regolamento per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- Presentare una *check list* di autodiagnosi per l'analisi dello stato dell'arte dell'Amministrazione in relazione agli strumenti previsti e utilizzati per il Ciclo di gestione della Performance e per la valutazione delle performance individuali





# Il modello di Regolamento

1. Adeguamento alle fonti normative
2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento
3. Caratteristiche del modello di Regolamento





# 1. Adeguamento alle fonti normative

- DLgs 150/2009 titoli II e III (rif. articoli 16 c. 2 e 31 c. 1);
- DLgs 141/2011 artt. 2, 3 e 6;
- DL 95/2012 convertito in L. 135/2012, art. 5 c. 11
- Nuovo TUEL DL 174/2012 in attesa di conversione, in primis nuovo art. 147



## 2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento

### Un regolamento semplice

- In prima stesura restare massimamente **aderenti ai principi come esposti nella norma**;
- Inserire elementi che chiariscano “**le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità**” ex art. 7 DLgs 150/2009;
- Prevedere l’illustrazione della struttura applicativa del sistema di valutazione in **specifico allegato**, parte integrante del regolamento
- Effettuare il **tuning** del regolamento **dopo** la prima applicazione.

## 2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento

### Un regolamento conosciuto

- Concepire ed attuare un vero e proprio **piano di comunicazione** del nuovo sistema di valutazione;
- **Informare e sensibilizzare tutti i soggetti coinvolti:** amministratori, dirigenti/apicali, personale, rsu/oo.ss.;
- **Chiarire bene i ruoli** dei soggetti coinvolti (Sindaco, OIV/NTV, Segretario/Direttore, dirigenti/apicali);
- Illustrare sia le **finalità**, sia gli **strumenti**, sia il **percorso** della valutazione.

## 2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento

### Finalità e percorso conosciuto e rispettato

- Ribadire che il fine della valutazione è generare miglioramento;
- Dotarsi di una procedura nota, chiara e tempificata
- Presidiare il rispetto della procedura da parte di tutti;
- Far rispettare a tutti le tre fasi cardine della valutazione: preventiva, in itinere, consuntiva
- Dare chiare e uniformi modalità di utilizzo della scheda di valutazione.



## 2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento I valutatori

- Definire una linea valutativa a livello Ente;
- Investire sulla qualità dei valutatori esterni ed interni;
- Scegliere valutatori esterni che possano far crescere l'organizzazione;
- Formare i valutatori interni e normalizzare la loro azione;
- Rafforzare i valutatori interni, sia nell'utilizzo degli strumenti, sia sul governo dell'impatto organizzativo della valutazione.







## 2. Requisiti per il buon funzionamento del Regolamento

### Le relazioni industriali

- Curare l'informazione a 360°, in modo non burocratico, nei confronti del personale tutto
- Restare aderenti ai percorsi e alle modalità indicate dal DLgs 150/2009





## 3. Il modello di Regolamento

### Caratteristiche del modello di Regolamento:

- Coerente con i principi del tit. II e III DLgs 150/2009
- Pensato per la sua applicazione
- Manutenibile per moduli (articolato e allegato tecnico)





# Materiali di lavoro per costruire il regolamento di valutazione della performance individuale

1. Schema di deliberazione consiliare
2. Schema di articolato regolamentare con dirigenza
3. Schema di articolato regolamentare senza dirigenza
4. Allegato al regolamento con dirigenza
5. Allegato al regolamento senza dirigenza





# Sondaggio 1 – comune di ...

- Lavoriamo già abitualmente per obiettivi?

sì ...                      no ...

breve nota eventuale

.....

- Se sì, i nostri obiettivi e indicatori attuali sono strategici, misurabili, ambiziosi, realizzabili, tempificati?

sì ...                      no ...                      in parte ...

se in parte, cosa manca?

.....





Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



## Sondaggio 2 – comune di ...

- Abbiamo provveduto a istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione?

sì ...                      no ...                      abbiamo mantenuto il NTV ...

- I dirigenti, in veste di valutatori, conoscono bene e sanno utilizzare il sistema di valutazione di performance individuale del personale?

sì ...                      non abbiamo mai fatto formazione ...

- I valutati conoscono adeguatamente le regole della loro valutazione?

sì ...                      non sono mai state illustrate ...



**Formez**PA