

CHECK LIST A SUPPORTO DELL'ANALISI E DEL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2015

Il presente documento identifica gli ambiti da approfondire per effettuare la ricognizione complessiva del funzionamento del sistema di valutazione dell'Amministrazione, finalizzata all'impostazione delle attività del Nucleo di Valutazione.

1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'analisi ha come obiettivo quello di mappare e rappresentare lo stato dell'arte del sistema di valutazione della performance organizzativa in termini di ambiti di misurazione e valutazione, metodi e processo di funzionamento, ruoli e responsabilità, strumenti operativi a supporto. Di seguito si declino con maggiore dettaglio il focus dell'analisi.

Gli obiettivi che Il Comune di Malnate , si propone di raggiungere, attraverso la misurazione e valutazione della performance organizzativa è la verifica della coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi, per ogni obiettivo fissato.

- **Gli ambiti e le componenti del sistema di misurazione e valutazione.**

Gli ambiti di misurazione del sistema sono presenti e coerenti con l'art. 8 del D. Lgs. 150/2009.

Il Collegamento è un collegamento forte e logico. Il Collegamento con gli stakeholder esterni è contenuti nelle relazioni dei responsabili.

- **Metodologie di misurazione e valutazione.**

La modalità di programmazione, misurazione e valutazione è codificata attraverso idonei strumenti informatizzati.

Le fonti derivano dalla Documento Unico di Programmazione dell'Ente, dal Piano di Gestione e dal Piano degli Obiettivi di Performance con l'utilizzo di dati contabili derivanti dalla contabilità finanziaria dell'Ente ed extra contabili rilevati dai report delle attività amministrative dei singoli.

Sono state utilizzate le seguenti tipologie di indicatori: temporale, di efficacia.

Gli indicatori sono adeguati ricchi e in grado di misurare la performance.

Il grado di attendibilità dei dati è adeguato in quanto derivante da elementi oggettivi e controllabili e precisamente da dati contabili derivanti dal software di gestione della contabilità e dai singoli applicativi di gestione in uso dai servizi.

- **Il processo, i ruoli e le responsabilità del sistema.**

La rappresentazione complessiva del processo di valutazione delle performance dell'Amministrazione si è svolta con particolare attenzione al monitoraggio dell'intero processo al fine della verifica della coerenza e della fattibilità di realizzazione degli obiettivi in relazione all'aggiornamento del piano delle performance.

- **Strumenti operativi a supporto**

Gli strumenti di supporto sono adeguati alla gestione del piano della performance.

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'analisi ha come obiettivo quello di mappare e rappresentare lo stato dell'arte del sistema di valutazione della performance individuale limitatamente alle posizioni apicali, su cui il Nucleo di Valutazione ha il compito di proporre la valutazione annuale delle posizioni organizzative.

- **Gli ambiti di misurazione e valutazione individuale**

Natura e profondità della misurazione e valutazione individuale rappresentata in termini di:

- Contributo alla performance organizzativa;
- Comportamenti e competenze organizzativi;
- Raggiungimento di obiettivi individuali;
- Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori.

Il Nucleo ha preso visione delle schede di valutazione individuale compilate dal Segretario Generale, per le prestazioni rese dai Responsabili di P.O. in relazione alle competenze professionali e comportamenti organizzativi delle stesse.

Il Nucleo ha quindi effettuato le proprie valutazioni sulla base di quanto stabilito dal vigente regolamento di valutazione della performance.

- **Il processo, i ruoli e le responsabilità**

Mappatura e ricognizione del processo di valutazione individuale in termini di:

- Corretta e chiara Attribuzione degli obiettivi;
- Collegamento con il processo di programmazione dell'Ente (PEG/Performance)
- Verifiche intermedie del funzionamento del processo di valutazione anche attraverso colloqui e comunicazione con le P.O.;
- L'attuale misurazione e valutazione della performance porta a premiare il merito e a differenziare in modo credibile le performance dei ruoli apicali.

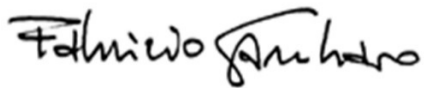
- **Strumenti operativi a supporto**

Gli strumenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e consuntivazione utilizzati per la valutazione della performance individuale corrispondono a quelli utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e pertanto utili, efficaci, e coerenti con il sistema.

3. CULTURA DELLA VALUTAZIONE

La cultura della valutazione è diffusa tra tutti i responsabili delle PO..

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabrizio Gambaro'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Fabrizio' and the last name 'Gambaro' clearly distinguishable.

Fabrizio Gambaro