

LINEE GUIDA (individuazione di elementi minimi) per la costruzione di sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP) finalizzati al miglioramento delle prestazioni dei dipendenti pubblici.

valutazione individuale **IMPORTANTE** per la gestione strategica delle **risorse umane**

PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

una gestione più efficace del processo di valutazione individuale DOVREBBE GENERARE un duplice effetto positivo:

1. la valorizzazione delle **capacità** e delle **competenze** dei singoli (percorsi di sviluppo e crescita professionale);
2. sul piano organizzativo, in quanto il **miglioramento della performance dei singoli** comporta inevitabilmente anche un **miglioramento dell'intera organizzazione** e dei servizi da essa erogati;

fraintendimento

L' APPROCCIO **TROPPO FORMALE** ALLA VALUTAZIONE E
ECESSIVA ENFASI SUGLI **EFFETTI PREMIALI** DI
NATURA MONETARIA derivano da:

- una distinzione non sempre esplicita e immediata fra performance organizzativa ed individuale;
- un limitato ricorso ad alcuni elementi rilevanti del processo di misurazione e valutazione della performance individuale (es. feedback);

Sarebbe un errore valutare la singola prestazione

- VALUTAZIONE DEL **POTENZIALE** dell'individuo
- INDIVIDUAZIONE di **GAP FORMATIVI** e di competenze
- CONFERIMENTO DI INCARICHI SPECIFICI che valorizzino le **risorse personali**