

ALLEGATO 4) - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI E SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La metodologia di valutazione della prestazione individuale dei Dirigenti - Segretario Generale e Dirigenti di Settore - consiste in un sistema strutturato composto da:

- una componente valutativa relativa al comportamento organizzativo, alle capacità di analisi e programmazione, relazione, gestione, valutazione.
Componente **Comportamento Organizzativo**
- una componente valutativa relativa al raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati
Componente: **Performance Operativa - Grado di raggiungimento degli obiettivi**

Tali ambiti di valutazione sono sintetizzati nella "*scheda di valutazione del personale dirigente*" che si suddivide pertanto in 2 parti valutate ognuna per il 50%:

A. COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO

B PERFORMANCE OPERATIVA, GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

La somma dei punteggi ottenuti in ciascuna delle 2 sezioni da luogo alla "*VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ATTIVITA', PUNTEGGIO FINALE*".

Tale punteggio finale è funzionale alla quantificazione della retribuzione di risultato di ciascun dirigente attraverso l'opportuno sistema di calcolo.

La Sezione **A** è compilata dal SG per i DIR. Per il SG è compilata dal PRES su proposta dell'OIV.

La Sezione **B** sintetizza i risultati ottenuti nell'anno di riferimento dai DIR a seguito della conclusione del ciclo delle performance, facendo riferimento alle schede degli obiettivi dirigenziali individuali riportati nella "Relazione sulla Performance". Il provvedimento di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato è sottoposto all'approvazione della Giunta.

A. COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO

Il comportamento organizzativo è relativo ai seguenti elementi:

1. Capacità di analisi e programmazione
2. Capacità di relazione e coordinamento
3. Capacità di gestione e realizzazione
4. Art.9 d.lgs.150/2009

B. PERFORMANCE OPERATIVA - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Con il *Piano della Performance* la Giunta Camerale attribuisce al Segretario Generale e ai Dirigenti di Settore specifici obiettivi annuali.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso (su base 100) proporzionale all'importanza attribuitagli sulla base degli scopi e delle finalità dell'Ente, in considerazione della rilevanza esterna, della complessità e del rapporto fra obiettivo ed attività ordinaria. Il totale dei pesi dei singoli obiettivi dà, per ciascun soggetto valutato, un valore complessivo pari a 100.

Per essere efficacemente perseguiti e valutati, gli obiettivi devono essere coerenti con le strategie dell'Ente, chiari e verificabili. Qualora nel corso dell'anno fossero individuati dalla Giunta nuovi obiettivi, essi, previa negoziazione con i rispettivi soggetti interessati, comprensiva della nuova pesatura di tutti gli obiettivi da raggiungere, concorreranno con gli altri alla definizione del premio di produttività.

Il valore a consuntivo degli obiettivi è quello risultante dalla *Relazione sulla Performance*.

Il valore numerico attribuito ad ogni singolo obiettivo viene moltiplicato per il peso dello stesso definito in sede di assegnazione, al fine di ottenerne il punteggio ponderato.

Il valore della *performance operativa* è pari alla percentuale di raggiungimento globale degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente.

SISTEMA DI CALCOLO PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Per il calcolo della retribuzione di risultato intervengono i seguenti fattori:

	FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO
A	Valutazione globale dell' attività – Punteggio finale		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
B	Parametro relativo al grado di responsabilità	Segretario Generale	1,5
		Vicariato	1,1
		Di settore	1
C	Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte	Segretario Generale	1,3
		Vicariato	1,2
		Di Settore	1,1
			1
			0,9
		0,8	
D	Parametro tempo <i>(in caso di assenze continuative di 30 giorni e multipli, il parametro subisce una proporzionale riduzione (es. assenza di 30 giorni = 11/12, assenza di 37 giorni = 11/12, assenza di 65 gg=10/12)</i>	da 1 a 12 mesi	12/12

PUNTEGGIOTOTALE: PT = A x B x C x D

RETRIBUZIONE DI RISULTATO =	$\frac{\text{FONDO DIRIGENTI} \times \text{PUNTEGGIO TOTALE DIRIGENTE}}{\text{SOMMA DEI PUNTEGGI TOTALI DEI DIRIGENTI}}$
-----------------------------	--

La percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun dirigente (punto B della scheda di valutazione) incide nella performance operativa del Segretario Generale per una quota pari al 20%.

Le quote di retribuzione di risultato non percepite dal singolo dirigente per una "Valutazione globale dell'attività" (punto A dello schema sopra riportato) non massima sono acquisite a bilancio camerale.



Sessione di valutazione:	ANNO 2016
Nome e Cognome:	
Incarico:	

A. COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

PESATURA: 50/100

Scala di valutazione:

2= insoddisfacente 4=da migliorare 6=soddisfacente/adeguato 8=buono 10=ottimo

CAPACITÀ DI ANALISI E PROGRAMMAZIONE	Valutazione				
Capacità organizzativa, di efficiente gestione delle risorse economico finanziarie. Capacità di analisi, flessibilità e problem-solving. Capacità di pianificare/organizzare le attività. Razionale e efficiente utilizzo delle risorse di budget. Flessibilità e capacità analitiche, di individuazione di problemi/priorità, conseguente attitudine problem-solving e costruttiva capacità di sintesi.	2	4	6	8	10
CAPACITÀ DI RELAZIONE E COORDINAMENTO	Valutazione				
Capacità di gestione delle risorse umane, di integrazione con aspetti esterni. Orientamento all'utente. Capacità nel guidare, motivare, ascoltare, formare e valutare i collaboratori e organizzarne l'attività, creando un clima organizzativo favorevole. Capacità di interazione con stakeholder, di ascolto/di cogliere i reali bisogni degli utenti, di comunicare efficacemente fornendo soluzioni adeguate.	2	4	6	8	10
CAPACITÀ DI GESTIONE E REALIZZAZIONE	Valutazione				
Capacità di decisione, capacità propositiva e di innovazione, gestione del cambiamento. Leadership. Capacità di prendere decisioni tempestive e risolvere problemi derivanti da situazioni impreviste. Capacità di innovare, di affrontare e gestire il cambiamento e promuovere nuove e adeguate soluzioni organizzative. Rappresentare un autorevole punto di riferimento professionale per amministratori, colleghi e collaboratori, e di organizzare e guidare un gruppo per il conseguimento degli obiettivi	2	4	6	8	10
ART.9 D.LGS.150/2009	Valutazione				
Capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. Capacità di applicare pienamente logiche meritocratiche. (NB: per il SG la dimensione comprende anche la valutazione dei dirigenti)	2	4	6	8	10
A. COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO - PUNTEGGIO	(In centesimi: X*2.5)				

B. PERFORMANCE OPERATIVA – GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

PESATURA: 50/100

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	
---	--

VALUTAZIONE GLOBALE DELL'ATTIVITA' – PUNTEGGIO FINALE

Oggetto di valutazione	Peso %	Punteggio	Punteggio finale ponderato Peso x Punteggio
A. COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	50		
B. PERFORMANCE OPERATIVA	50		
	100		

NOTE DEL VALUTATORE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Firma del valutatore _____ data _____

Firma, per notifica, del valutato _____ data _____

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO			
---	--	--	--

	FATTORI	PARAMETRI	PUNTEGGIO
A	Valutazione globale dell'attività		Punteggio finale ponderato della scheda di valutazione
B	Parametro relativo al grado di responsabilità:	Segretario Generale	1,5
		Vicariato	1,1
		Di settore	1
C	Parametro di competenza della Giunta per le attività svolte		1,3
		Segretario Generale	1,2
		Vicariato	1,1
		Di Settore	1
			0,9
		0,8	
D	Parametro tempo:	da 1 a 12 mesi	

PUNTEGGIO TOTALE: $PT = A \times B \times C \times D$

RETRIBUZIONE DI RISULTATO =	$\frac{\text{FONDO DIRIGENTI} \times \text{PUNTEGGIO TOTALE DIRIGENTE}}{\text{SOMMA DEI PUNTEGGI TOTALI DEI DIRIGENTI}}$
-----------------------------	--

IL SEGRETARIO
Cinzia Barbieri

IL PRESIDENTE
Giorgio Tabellini