

Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.

La misurazione e valutazione dei Dirigenti viene effettuata dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti è collegata:

- a) alla performance complessiva dell'Ente;
- b) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- c) al raggiungimento dei specifici obiettivi individuali;
- d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) qualora approvato ovvero sulla base del Piano Annuale delle Attività.

La valutazione annuale, viene effettuata sulla base di una specifica relazione da presentare annualmente (di norma entro il mese di aprile).

È redatta e pubblicata entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali può essere unificata al rendiconto della gestione

La valutazione riguarderà il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, la capacità di perseguire anche obiettivi dell'Ente diversi da quelli formalmente assegnati e di predisporre relazioni al Direttore Generale su aspetti della gestione dell'Ente, nonché il comportamento organizzativo misurato con riferimento al contributo assicurato alla performance organizzativa complessiva, al grado di autonomia raggiunto, alla motivazione dei collaboratori, ed alla capacità di valutazione degli stessi.

La valutazione sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- a) raggiungimento degli obiettivi assegnati: fino a 85 punti;
- b) comportamento organizzativo misurato con riferimento alla motivazione dei collaboratori, al grado di autonomia raggiunto, all'aumento di qualità dei servizi prestati, all'iniziativa e alle capacità manageriali dimostrate: fino a 15 punti.

La retribuzione di risultato sarà erogata secondo il seguente schema:

- punti conseguiti da 91 a 100= 30% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 81 a 90= 25% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 71 a 80= 22% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 61 a 70= 17% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti da 50 a 60= 15% della retribuzione di posizione
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione)

Nel caso in cui il contratto per l'incarico dirigenziale preveda un diverso valore percentuale sulla retribuzione di posizione, la retribuzione di risultato dovrà essere conseguentemente riproporzionata.