

Misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale.

La misurazione e valutazione dell'attività del Direttore Generale, anche ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, è effettuata dal Presidente dell'Ente, sulla base della relazione predisposta da Direttore Generale e del referto del Nucleo di Valutazione.

La misurazione e la valutazione del DG è collegata:

- a. al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente definito nel Programma dettagliato degli obiettivi – fino a punti 80;
- b. alle competenze professionali e manageriali dimostrate – fino a punti 20.

Il trattamento accessorio del DG sarà erogato secondo il seguente schema:

- punti conseguiti da 91 a 100= 100% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 81 a 90= 90% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 71 a 80= 80% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 61 a 70= 70% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti da 50 a 60= 50% dell'indennità massima stabilita
- punti conseguiti <50= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione).

Nell'ambito delle risorse del fondo, l'Amministrazione può prevedere di attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza, secondo una procedura che dovrà essere determinata dal Nucleo di valutazione.

Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali. Gli incentivi sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.