

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 (anche mediante formula statistico/finanziaria nel caso in cui il responsabile si avvalga di almeno due collaboratori).

La valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente potrà essere utilizzata anche quale fattore correttivo della performance organizzativa di ciascuna area.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) e il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO).

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) 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 60 punti;
- b) raggiungimento degli obiettivi assegnati: fino a 40 punti.

La retribuzione di risultato sarà erogata 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 <60= nessuna retribuzione di posizione (obbligo di motivazione).