

Criteri di Misurazione e Valutazione della Performance Personale Dirigente				
Metodologia generale	Valutazione dei direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e degli uffici centrali	Valutazione dei Dirigenti dei Servizi	Determinazione della retribuzione di risultato	Disposizioni ulteriori art. 71 L. n. 133 del 2008 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 112 del 2008
<p>a) la valutazione dei dirigenti non apicali è effettuata dal Direttore Generale, sentito il Direttore di dipartimento o di ufficio extradipartimentale o ufficio centrale, ed è validata o, eventualmente, rivista d'intesa con il Nucleo di controllo strategico;</p> <p>b) la valutazione dei Direttori di dipartimento o di ufficio extradipartimentale, anche per gli incarichi di direzione di servizi, eventualmente coperti ad interim dai medesimi Direttori, è effettuata dal Direttore generale ed è validata o, eventualmente, rivista d'intesa con il Nucleo di controllo strategico;</p> <p>c) La valutazione dei dirigenti a cui sia stato conferito un incarico di studio, ferma la competenza del Nucleo di controllo strategico, è effettuata dal Direttore generale;</p>	<p>La valutazione dei Direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e degli uffici centrali è espressa in punti interi, da 1 a 100:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 punti sono attribuiti secondo il grado di realizzazione degli "obiettivi strategici" raggiunto dai servizi di pertinenza e definiti dal Peg; • 25 punti sono attribuiti secondo il grado di realizzazione degli "obiettivi trasversali" definiti dal Peg; • 15 punti sono attribuiti in relazione alla presenza in servizio; • 30 punti sono attribuiti in relazione alla valutazione delle competenze organizzative del Direttore. <p>La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi strategici è effettuata dal Direttore generale sulla base dell'istruttoria curata dal Servizio pianificazione e controllo. La valutazione della qualità del processo di elaborazione degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori del PEG dell'anno successivo, è effettuata dal Direttore generale tenuto conto del programma inserito nella Relazione previsionale e programmatica facente parte del Bilancio annuale e pluriennale di riferimento. I criteri sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipazione al processo di formazione degli obiettivi; • propositività; • qualità della proposta. 	<p>La valutazione dei Dirigenti dei servizi è espressa in punti interi, da 1 a 100:</p> <p>a) 35 punti sono attribuiti secondo il grado di realizzazione degli "obiettivi strategici" definiti dal PEG</p> <p>b) 25 punti sono attribuiti secondo il grado di realizzazione degli altri obiettivi definiti dal PEG</p> <p>c) 25 punti sono attribuiti in relazione alle competenze organizzative del dirigente;</p> <p>d) 15 punti sono attribuiti in relazione alla presenza in servizio</p> <p>La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi strategici è effettuata dal Direttore generale sulla base dell'istruttoria curata dal Servizio pianificazione e controllo.</p> <p>La valutazione degli altri obiettivi è effettuata dal Direttore generale, acquisita la proposta del Direttore del dipartimento, dell'ufficio extradipartimentale o dell'ufficio centrale, sempre sulla base dell'istruttoria curata dal Servizio pianificazione e controllo.</p>	<p>Secondo le disposizioni dell'art 11 del Contratto decentrato dirigenti 2007, il fondo destinato alle indennità di posizione e di risultato è così suddiviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 85% indennità di posizione; • 15% indennità di risultato. <p>La effettiva retribuzione di risultato avviene attraverso un sistema a "fasce" così concepito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. da 0 a 49 punti, retribuzione di risultato pari a 0; 2. da 50 a 65 punti, retribuzione di risultato pari a 50%; 3. da 66 a 80 punti, retribuzione di risultato pari a 75%; 4. da 81 a 100 punti, retribuzione di risultato pari a 100%. <p>Quanto alla retribuzione di risultato per gli incarichi dirigenziali ricoperti ad interim si applicano i seguenti criteri.</p>	<p>La valutazione dell'impatto delle assenze dal servizio sull'indennità di risultato, di cui alla circ. n. 6/2008 "Legge 6 agosto 2008 n. 133 di conversione con modifiche del Decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 – Assenze del personale dirigente – Disposizioni applicative" viene effettuata dal Direttore generale, d'intesa con il Nucleo di controllo strategico, sulla base di una valutazione complessiva dei risultati ottenuti dal dirigente, quali sono certificati dall'istruttoria resa dal Servizio pianificazione e controllo circa gli obiettivi del Peg, e dalle altre valutazioni rese dagli altri soggetti previsti nel sistema di valutazione del risultato.</p> <p>La valutazione è effettuata sulla base del calcolo della presenza in servizio come segue:</p> <p>Presenza in servizio Fino al 30% Fino a punti 5 Superiore al 30% fino al 60% Fino a punti 10 Superiore al 60% Fino a 15 punti</p>
<p>d) La valutazione dei vice segretari generali, vice direttori generali, vice capi di gabinetto e vice ragionieri generali, ferma la competenza del Nucleo di controllo strategico, è effettuata dal Direttore generale sentiti, rispettivamente, il Segretario generale, il Direttore generale, il Capo di Gabinetto, il Ragioniere generale;</p> <p>e) Le proposte di valutazione effettuate dai Direttori dei dipartimenti, degli uffici extradipartimentali e degli uffici centrali, per la quota di valutazione agli stessi assegnata, saranno tempestivamente trasmesse al Direttore generale il quale procederà a svolgere la valutazione complessiva, al termine della quale verrà raccolta la sottoscrizione del dirigente valutato e del Direttore di riferimento. Il ruolo di seconda istanza è svolto dal Nucleo di controllo strategico che, d'intesa con il Direttore generale, dispone l'eventuale rivisitazione della valutazione. Il Nucleo può chiedere documenti e informazioni ed ascoltare i dirigenti valutati. La valutazione definitiva è sottoscritta dal Presidente del Nucleo, dal Direttore generale e, per accettazione, dal Dirigente valutato;</p> <p>f) Il Direttore generale comunica l'esito del procedimento di valutazione agli uffici competenti al fine della erogazione della retribuzione di risultato;</p> <p>g) La valutazione dei Dirigenti si effettua entro i primi tre mesi successivi all'anno cui si riferisce la valutazione La valutazione è dovuta per tutti gli incarichi dirigenziali ricoperti, nell'anno di riferimento, per almeno 90 giorni consecutivi, computando a tal fine anche i giorni festivi.</p>	<p>La valutazione delle competenze organizzative è effettuata dal Direttore generale in base ai seguenti profili di riferimento:</p> <ol style="list-style-type: none"> agire in ambiente complesso/individuare i problemi; soluzione problemi operativi; creatività; decisionalità/assunzione rischio; capacità realizzativa; organizzativa e di gestione del personale; gestione collaborativa; abilità interpersonale, cooperazione e gestione conflitti autoinformazione/aggiornamento <p>f) capacità</p>	<p>La valutazione delle competenze organizzative viene effettuata sotto forma di proposta al Direttore generale, da parte del Direttore del dipartimento, dell'ufficio extradipartimentale o dell'ufficio centrale. Detta proposta viene svolta in base ai seguenti parametri:</p> <ol style="list-style-type: none"> capacità di gestione e valorizzazione delle risorse professionali assegnate; efficace assolvimento dei propri compiti dirigenziali; disponibilità alla collaborazione con altri dirigenti e uffici dell'Amministrazione spirito di iniziativa, disponibilità nell'assunzione delle responsabilità, capacità di proposta nei confronti del Direttore del dipartimento o dell'ufficio, nonché degli organi di governo sensibilità alla promozione della qualità totale. <p>Il punteggio relativo alle competenze organizzative viene infine assegnato dal Direttore generale.</p>	<p>Ai dirigenti ai quali venga conferito un incarico aggiuntivo di un servizio, dipartimento, ufficio extradipartimentale, ufficio centrale, che in virtù del suo carattere eccezionale non può essere superiore a 12 mesi e non reiterabile con il medesimo dirigente, sarà corrisposta una retribuzione di risultato, fino al 45 % della fascia di retribuzione di posizione del servizio aggiuntivo ricoperto. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale, secondo i punteggi del presente contratto decentrato integrativo, di cui al successivo art. 6, e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.</p> <p>Al dirigente al quale sia stato conferito l'incarico di Vice Ragioniere Generale, di Vice Direttore Generale Vicario, di Vice Direttore Generale, di Vice Segretario Generale Vicario e di Vice Segretario Generale viene data la posizione corrispondente alla fascia attribuita all'incarico di vicario o di vice e compete un'indennità di risultato, calcolata sul valore economico della posizione corrispondente alla fascia attribuita all'incarico di vicario o di vice e nella misura della percentuale prevista per l'incarico di posizione dirigenziale ricoperto, previa valutazione degli obiettivi raggiunti. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale, secondo i punteggi dal presente contratto decentrato integrativo, di cui al successivo art. 6.</p>	