

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Sistema premiante: dirigenza

La retribuzione di risultato è correlata alla realizzazione di obiettivi individuali e di équipe annualmente assegnati ai dirigenti secondo gli incarichi conferiti ed avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica, anche periodica.

La retribuzione di risultato viene attribuita ai dirigenti in servizio in base alle risultanze riportate nella scheda individuale degli obiettivi:



Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

1. Valutazione degli obiettivi di sviluppo organizzativo

L'organizzazione e la gestione interna della struttura di cui il dirigente ha la responsabilità

(es. capacità di motivare e valutare i collaboratori; generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro; appropriatezza e qualità delle prestazioni erogate; gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali; capacità di delegare e di favorire l'autonomia e la crescita professionale dei collaboratori;)

La capacità di integrazione interna ed esterna

(capacità di rapportarsi con Enti ed Istituzioni esterne; capacità di contribuire all'integrazione dell'attività propria e del suo Servizio con la Direzione Generale e con le altre Strutture dell'Agenzia; capacità di interagire con gli altri dirigenti e/o Servizi per la soluzione di problematiche complesse;)

La capacità di coordinamento

(capacità di esercitare e sviluppare la propria leadership nel Servizio di competenza; capacità di aggregazione e coordinamento dei servizi inerenti la Struttura assegnata;)



2. Valutazione degli obiettivi di performance



Sono strettamente connessi agli obiettivi di performance inseriti nel budget annuale e riguardano principalmente i volumi di attività svolta e l'efficienza economica (es.

raggiungimento del n. prestazioni erogate; rispetto delle risorse economiche assegnate; raggiungimento degli obiettivi qualitativi dei servizi erogati;)

| Pesatura della tipologia di obiettivo | Direttore di Dipartimento Provinciale | Dirigente di struttura complessa | Dirigente di struttura semplice |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Obiettivi di sviluppo organizzativo | 70 | 50 | 30 |
| 2. Obiettivi di performance | 30 | 50 | 70 |
| | 100 | 100 | 100 |

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

Sistema premiante: comparto

I **criteri** per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali sono definiti con la contrattazione integrativa aziendale con le OO.SS.



La ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva è **legata** al raggiungimento degli obiettivi complessivamente concordati dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei C.d.R.



Gli **obiettivi** da realizzare, finalizzati al conseguimento di risultati legati a programmi e progetti, riconducibili agli obiettivi strategici generali, sono definiti per ciascuna struttura con il **budget**



Partecipazione agli obiettivi assegnati: il dirigente, perfezionata la procedura di assegnazione degli obiettivi, porta a conoscenza del personale interessato gli obiettivi da perseguire e l'incentivo connesso in apposita riunione



Ai fini della **valutazione dell'apporto partecipativo individuale** finalizzato alla realizzazione del programma e/o del progetto, il dirigente responsabile compilerà apposita scheda di valutazione individuale, che ciascun dipendente dovrà sottoscrivere per presa visione, finalizzata ad esprimere l'eventuale penalizzazione (max 30%) in presenza di elementi negativi

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio

scheda valutazione comparto

| SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO | | |
|---|--|-----------------------------|
| STRUTTURA | | |
| SIG. | | |
| Profilo professionale | | |
| N. | CRITERI | PERCENTUALE DI ABBATTIMENTO |
| 1 | Qualità della prestazione | |
| 2 | Risultati raggiunti | |
| 3 | Impegno dimostrato | |
| 4 | Grado di coinvolgimento nel progetto | |
| 5 | Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | |
| 6 | Iniziativa professionale | |
| 7 | Capacità d'interazione con l'ambiente e con i colleghi | |
| 8 | Rispetto delle scadenze e dei tempi di esecuzione | |
| | TOTALE (fino ad un massimo del 30%) | |

In seguito alla riunione tenutasi in data _____, si è proceduto ad informare il dipendente circa le caratteristiche, le modalità di attuazione nonché l'incentivo economico connesso alla realizzazione degli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Per presa visione:
IL DIPENDENTE

Spazio per eventuali controdeduzioni:
