

Determinazione dell'Indennità di risultato

L'importo massimo dell'indennità di risultato spettante ad ogni dirigente è pari al 19.411% della retribuzione di posizione attribuita e trova copertura nell'apposito fondo contrattuale.

Esempio (riferito all'anno 2011)

Retribuzione di posizione 42.879.07 per 19,411% = 8.323.26

Criteria di valutazione dei risultati

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA DEI DIRIGENTI

Anno di riferimento: -----

Nome e Cognome	-----		
Area	-----		
Settore	-----		
Sede	-----		
Età	-----	Titolo di Studio	-----
Lingua conosciuta	-----	Livello di conoscenza	-----
Abilità informatiche	-----		
Posizione rivestita:	-----		

Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Fase 1: Assegnazione degli obiettivi

Obiettivo 1	Peso % =	
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 2	Peso % =	
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Obiettivo 3	Peso % =	
<i>Descrizione</i>	<i>Indicatore di conseguimento</i>	<i>Valore programmato o target</i>

Fase 2: Valutazione dei risultati conseguiti

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)
	MIN 1 2 3 4 5 MAX

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)
	MIN 1 2 3 4 5 MAX

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo (*)
	MIN 1 2 3 4 5 MAX

Fase 3: Valutazione delle competenze e delle capacità manageriali

N°	Fattori di valutazione	Valutazione (*)				
1	Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste	1	2	3	4	5
2	Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila	1	2	3	4	5
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	1	2	3	4	5
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	1	2	3	4	5
5	Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza	1	2	3	4	5
6	Tensione al risultato e attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato - capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito	1	2	3	4	5
7	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi	1	2	3	4	5
8	Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative	1	2	3	4	5

Vengono assegnati un massimo di 30 punti per gli obiettivi ed un massimo di 40 punti per i comportamenti

L'indennità di risultato viene attribuita con decreto del Sindaco sulla base del punteggio assegnato dal Nucleo di valutazione così come segue

- Da 0 a 29 punti Insufficiente (non spetta alcuna indennità di risultato)
- Da 30 a 39 punti Migliorabile (spetta il 60% dell'indennità di risultato)
- Da 40 a 49 punti Buono (spetta il 75% dell'indennità di risultato)
- Da 50 a 60 punti Distinto (spetta il 90% dell'indennità di risultato)
- Da 61 a 70 punti Ottimo (spetta il 100% dell'indennità di risultato)