



10. VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEI DIRIGENTI/QUADRI APICALI

Sia per il Segretario Generale sia per i Dirigenti, il sistema di misurazione della performance individuale si basa sulla valutazione delle due aree sopraindicate a cui viene attribuito un peso differente ai fini della valutazione di complessiva:

1. Area di risultato, suddivisa in:

- **Obiettivi generali (Vo) punteggio massimo 30**: si tratta obiettivi di tipo comune relativi alla missione istituzionale dell'Ente e alle priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione. Tali obiettivi sono legati al contributo che ciascun valutato apporta nel conseguimento degli obiettivi istituzionali generali e strategici particolari assegnati al Presidente dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.
- **Obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza e/o individuali (Vi) punteggio massimo 40**: possono essere obiettivi di tipo comune ovvero obiettivi assegnati dal Segretario Generale alla struttura organizzativa a cui il Dirigente/Quadro Apicale è preposto, anche in condivisione con altre strutture organizzative o di tipo individuale ovvero collegati al ruolo dirigenziale/apicale ricoperto;

2. Area di valutazione delle competenze e dei comportamenti, suddivisa in:

- **Valutazione delle competenze professionali (Vai) punteggio massimo 25**. Con questo tipo di valutazione si prende in considerazione il "proprium" del dirigente e cioè la qualità del suo apporto personale al funzionamento dell'ufficio/Area e dell'organizzazione nel suo complesso. A tale scopo vengono valutate quattro categorie di comportamenti organizzativi:
 - Leadership;
 - Orientamento al servizio;
 - Management;
 - Relazioni e networking;
 - Efficacia ed abilità personali;



LEADERSHIP	Capacità di orientamento: orientare i comportamenti dei collaboratori per guidarli alla realizzazione dei risultati anche mediante negoziazione e prevenzione dei conflitti. Capacità decisionale e problem solving: scegliere tra diverse alternative con lucidità e tempestività, valutando le conseguenze; capacità di affrontare e risolvere problemi, anche nuovi.	
ORIENTAMENTO AL SERVIZIO	Capacità di adempiere agli incarichi assegnati con Ordine di Servizio del Segretario Generale nei tempi e nei modi dallo stesso stabiliti	
MANAGEMENT	Capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori motivandoli al miglioramento e applicando il sistema di valutazione adottato ed esprimendo valutazioni differenziate degli stessi.	
RELAZIONI E NETWORKING	Negoziazione e gestione dei conflitti: orientare i comportamenti per raggiungere un risultato ottimale per l'organizzazione; mostrarsi sempre disponibile al confronto ed all'ascolto delle parti; mantenere il giusto contegno in caso di contrasti interni.	
EFFICACIA ED ABILITA' PERSONALI	Diffusione delle conoscenze: alimentare le conoscenze e diffonderle anche tramite momenti di approfondimento su normative, regolamenti, procedimenti; promuovere seminari e convegni; verificare periodicamente il livello di conoscenze dei propri collaboratori, proponendo momenti di crescita professionale.	

E' stata attribuita identica rilevanza a ciascuno dei cinque comportamenti organizzativi pertanto ad ogni comportamento organizzativo sono attribuibili un massimo di 5 punti secondo la seguente scala:

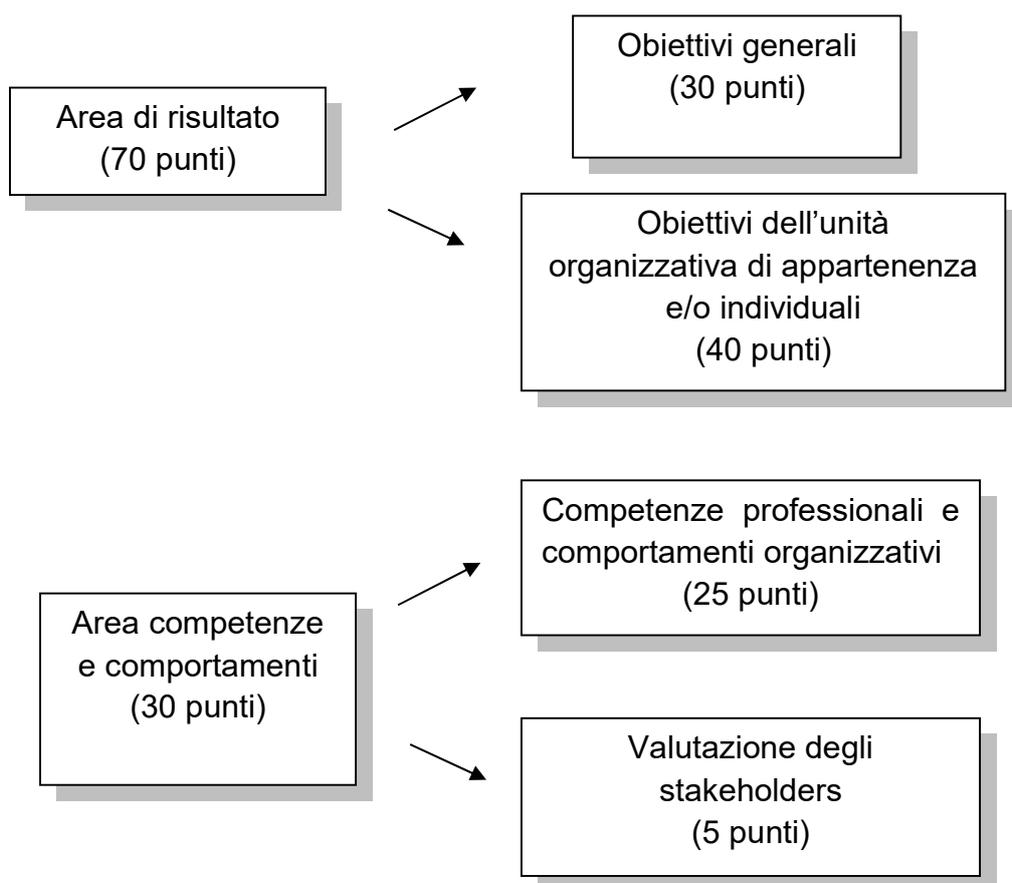
1 punto	INADEGUATO Contributo non rispondente agli standard o alle attese. Apporta un contributo che non soddisfa i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
2 punti	MIGLIORABILE Contributo solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Apporta un contributo vicino ai requisiti della posizione ma in parte lacunoso. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
3 punti	ADEGUATO Contributo mediamente in linea con gli standard o le attese. Apporta un contributo mediamente soddisfacente, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.



4 punti	BUONO Contributo mediamente superiore agli standard o alle attese. Apporta un contributo stabilmente soddisfacente con assenza di lacune.
5 punti	ECCELLENTE Contributo ampiamente superiore agli standard o alle attese. Apporta un contributo più che soddisfacente ed esemplare per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

- **Valutazione degli stakeholders (Vao) punteggio massimo 5** fruitori delle attività istituzionali e dei servizi pubblici dell'amministrazione.

La struttura del sistema di valutazione del personale dirigenziale è riassumibile nel seguente schema:





PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE

Relativamente all'Area di valutazione del risultato il valutatore esprimerà una valutazione sugli obiettivi di struttura organizzativa e /o individuali (Vi), attribuendo un punteggio al risultato raggiunto secondo la scala stabilita in sede di assegnazione, che sarà poi moltiplicato per il peso assegnato a ciascun obiettivo.

Per quanto riguarda invece la valutazione degli obiettivi generali (Vo) il punteggio assegnato sarà proporzionale al punteggio ottenuto dal Presidente.

Relativamente all'Area di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali il valutatore esprimerà una valutazione attribuendo un punteggio da 1 a 5 secondo lo schema soprariportato; a questa si sommerà il punteggio totalizzato nella valutazione da parte degli stakeholders nel questionario somministrato.

Il punteggio complessivo della performance annuale del Segretario Generale e dei Dirigenti sarà uguale alla somma

$$Pa = Vo + Vi + Vai + Vao$$

dove:

Pa= valore numerico della Performance annuale;

Vo=valore numerico della valutazione per il conseguimento degli obiettivi generali;

Vi=valore numerico della valutazione per il conseguimento degli obiettivi di struttura organizzativa e /o individuali;

Vai= valore numerico della valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali

Vao=valore numerico della valutazione degli stakeholders

RAPPORTO TRA PUNTEGGIO CONSEGUITO E PREMIALITA'

La punteggio minimo di performance, al di sotto della quale non sarà attribuito il premio è di 60. Si fissa una scala di valori delle performance a cui corrispondono le seguenti percentuali di erogazione del premio:

1^ fascia Punteggio da 95 a 100 = premio erogato 100%

2^ fascia Punteggio da 60 a 94 = la corrispondente fascia % del premio

3^ fascia Punteggio da 0 a 59 = nessun premio erogato