



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 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:

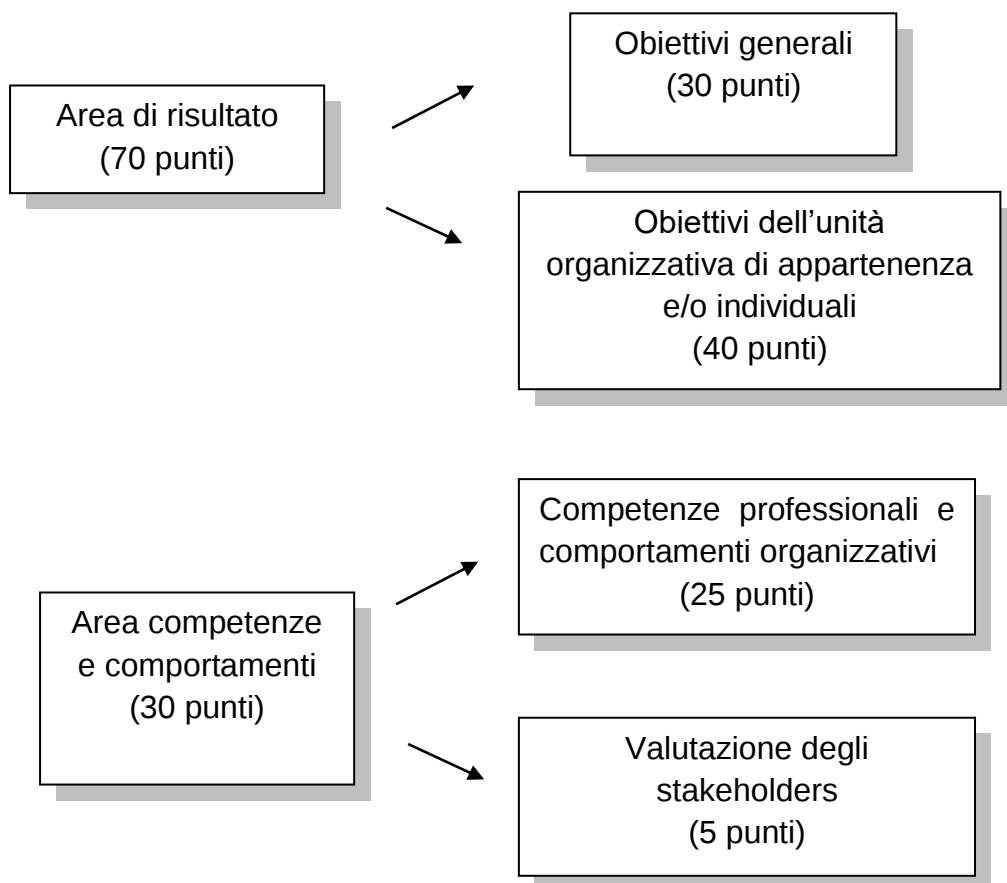
1 punto	INADEGUATO Contributo non rispondente agli standard o alle attese. Apporta un contributo che non soddisfa i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
2 punti	MIGLIORABILE Contributo solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Apporta 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 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.

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