



Allegato 8

Allegato A) alla Deliberazione n.103 del 06.06.2014

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PIACENZA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Distribuzione del Fondo di Risultato

Il Fondo per il finanziamento delle retribuzioni di risultato viene ripartito applicando le scale valori collegate al livello di conseguimento dei target, secondo le modalità di cui al presente sistema.

Il Fondo viene destinato ai risultati conseguiti per ciascuna funzione dirigenziale nella misura del 36%, mentre il 28% viene destinato ai risultati conseguiti dal Segretario Generale.

Sistema di valutazione – Segretario Generale

La valutazione del raggiungimento **degli obiettivi di struttura** pesa per il 70% ed è collegata a:

- raggiungimento degli obiettivi individuali di performance dell'Ente;
- raggiungimento degli obiettivi di struttura intesi quale conseguimento degli obiettivi trasversali assegnati al Dirigente di area. Essa si estrinseca nella capacità di mettere in campo le risorse economiche, strumentali ed organizzative in grado di consentire il raggiungimento degli obiettivi di area.

La valutazione delle **capacità organizzative** (intese come “capacità manageriali - capacità di iniziativa e di innovazione - capacità di orientamento alla qualità del risultato”) pesa per il 30%.

Esse si estrinsecano nella capacità di coordinamento complessivo dell'Ente, di creazione di relazioni efficaci e soluzioni condivise, nella capacità di risolvere problemi organizzativi e gestionali, nella capacità di assumere direttamente le responsabilità connesse al ruolo e di esprimere soluzioni e proposte originali, nella capacità di rispondere con efficacia alle attese dei clienti interni/esterni.

<u>Scala di giudizio</u>	<u>Scala di valori</u>
Non sufficiente	0
Sufficiente	8
Buono	12
Ottimo	15

Sistema di valutazione – Dirigenti di Area



La valutazione del **raggiungimento degli obiettivi di Area** pesa per il 70% ed è collegata a:

- raggiungimento degli obiettivi delle Unità Organizzative sottoposte. Essa si estrinseca nella capacità di realizzare le soluzioni organizzative in grado di favorire il raggiungimento degli obiettivi di area;
- raggiungimento di obiettivi individuali direttamente assegnati.

La valutazione delle **capacità organizzative** (intese come “capacità manageriali - capacità di iniziativa e di innovazione - capacità di orientamento alla qualità del risultato”) pesa per il 30%.

Esse si estrinsecano nella capacità di coordinamento complessivo dell’Area di riferimento, di creazione di relazioni efficaci e soluzioni condivise, nella capacità di risolvere problemi organizzativi e gestionali, nella capacità di assumere direttamente le responsabilità connesse al ruolo e di esprimere soluzioni e proposte originali, nella capacità di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori, nella capacità di rispondere con efficacia alle attese dei clienti interni/esterni.

<u>Scala di giudizio</u>	<u>Scala di valori</u>
Non sufficiente	0
Sufficiente	6
Buono	8
Ottimo	10

Giudizio finale

Il punteggio totale derivante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti sui singoli fattori determina il giudizio finale a cui sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato secondo le seguenti tabelle:

Punteggio finale	Giudizio	Segretario Generale – valutazione funzioni di vertice (max 28% fondo risultato)
Da 40,5 a 50 punti	Ottima complessiva valutazione	100% retribuzione di risultato
Da 30,5 a 40 punti	Buona complessiva valutazione	80% retribuzione di risultato
Da 20,5 a 30 punti	Apprezzabile valutazione	60% retribuzione di risultato



	complessiva		
Da 10,5 a 20 punti	Sufficiente complessiva	valutazione	30% retribuzione di risultato
Da 0 a 10 punti	Insufficiente complessiva	valutazione	0% retribuzione di risultato

Valutazione funzioni dirigenziali.

Punteggio finale	Giudizio		Dirigenti di Area (max 36% fondo risultato)
Da 81 a 100 punti	Ottima complessiva	valutazione	100% retribuzione di risultato
Da 61 a 80 punti	Buona complessiva	valutazione	80% retribuzione di risultato
Da 41 a 60 punti	Apprezzabile complessiva	valutazione	60% retribuzione di risultato
Da 21 a 40 punti	Sufficiente complessiva	valutazione	30% retribuzione di risultato
Da 0 a 20 punti	Insufficiente complessiva	valutazione	0% retribuzione di risultato

Per l'applicazione della presente metodologia vengono utilizzate le schede di valutazione contenute negli allegati 9 e 10.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO GENERALE

1. VALUTAZIONE FUNZIONI DI VERTICE ENTE CAMERALE (max 50 punti) (max 28% risorse fondo destinate alla retribuzione di risultato)

1.1 Raggiungimento obiettivi di struttura (max 35 punti)

1.1.1 Indicatori individuali di performance dell'Ente (max 20 punti)

punti _____

punti _____

1.1.2 Raggiungimento obiettivi di struttura (max 15 punti)

Raggiungimento obiettivi trasversali ed assegnati al Dirigente Area 2

punti _____

1.2 Capacità organizzativa (max 15 punti)

punti _____

TOTALE PUNTEGGIO 1 _____

2. VALUTAZIONE FUNZIONI DI RESPONSABILE AREA 1 E UNITA' DI SUPPORTO E DI PROGETTO (max 100 punti)

(max 36% risorse fondo destinate alla retribuzione di risultato)

2.1 Raggiungimento obiettivi Area 1 (max 70 punti)

2.1.1 Indicatori di performance dell'Area (max 10 punti)

punti _____

2.1.2 Raggiungimento degli obiettivi (max 60 punti)

Raggiungimento obiettivi unità organizzative sottoposte (max 18 punti)

punti _____

Raggiungimento obiettivi individuali direttamente assegnati (max 42 punti)

punti _____

2.2 Capacità organizzativa ed apporto individuale (max 30 punti)

2.2.1	punti	_____
2.2.2	punti	_____
2.2.3 Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una parametrizzazione differenziata dei giudizi	punti	_____

TOTALE PUNTEGGIO 2 _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO

Allegato 10

Allegato A) alla Deliberazione n.103 del 06.06.2014

VALUTAZIONE FUNZIONI DI RESPONSABILE DI AREA 2 (max 100 punti)

(max 36% risorse fondo destinate alla retribuzione di risultato)

1. Raggiungimento obiettivi di Area 2 (max 70 punti)

1.1 Indicatori individuali di performance dell'Area (max 10 punti)

punti _____

1.2 Raggiungimento degli obiettivi (max 60 punti)

Raggiungimento obiettivi unità organizzative sottoposte (max 18 punti)

punti _____

Raggiungimento obiettivi individuali direttamente assegnati (max 42 punti)

punti _____

2 Capacità organizzativa ed apporto individuale (max 30 punti)

2.1

punti _____

2.2

punti _____

2.3 Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una parametrizzazione differenziata dei giudizi

punti _____

TOTALE PUNTEGGIO _____

Il Segretario Generale
Dr. Alessandro Saguatti

Il Presidente
Ing. Giuseppe Parenti