

Sistemi di misurazione e valutazione della performance

Personale Direzione Generale Asur - AREA DIRIGENZA SPTA: riferimento Accordo Integrativo Retribuzione di risultato anno 2016-2017, recepito con determina ASURDG n.549/2017

Stralcio

“Art. 4 - La performance individuale

La performance individuale viene valutata sulla base della scheda individuale allegata.

Art. 5 – Calcolo degli incentivi. Definizione della quota ordinaria individuale di incentivazione e della quota da destinare alla performance individuale

Il valore massimo di incentivazione è assegnato al dirigente per effetto della somma delle valutazioni relative a:

- a) Raggiungimento degli obiettivi specifici di budget della Struttura di appartenenza (max 90%);
- b) Performance individuale (Max 10%).

1 La quota individuale teorica massima relativa al raggiungimento degli obiettivi di budget è calcolata ripartendo sui posti di dirigente il fondo di risultato disponibile.

Per il calcolo delle quote teoriche di incentivo relative al raggiungimento degli obiettivi di budget, si terrà conto dei seguenti parametri:

- | | |
|--|---------------|
| • incarico di S.C. con titolarità di funzione di coordinamento | parametro 160 |
| • incarico di direttore di struttura complessa | parametro 130 |
| • incarico di responsabile di struttura semplice | parametro 110 |
| • altri incarichi dirigenziali | parametro 100 |

Il punteggio base di 100 punti è relativo alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di budget. Il punteggio eccedente i 100 punti è finalizzato a remunerare, previo giudizio positivo del Nucleo di Valutazione, i risultati di gestione dei dirigenti di struttura.

Con riferimento al solo anno 2017 le quote individuali sono corrisposte tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio del dipendente; alle assenze verrà applicata una franchigia su base annua di 30 giorni lavorativi. Oltre tale valore ogni giorno di assenza comporterà una conseguente riduzione dell'incentivo spettante. La franchigia di trenta giorni non si applica per le aspettative per motivi di famiglia, per motivi personali, per conservazione del posto o per l'espletamento di cariche direttive o elettive. Le tipologie di assenze di seguito indicate non concorrono alla decurtazione sopra convenuta: ferie, riposi compensativi, permessi Legge n.104/1994, astensione obbligatoria per congedo ordinario e anticipato di maternità o paternità. Infortunio sul lavoro ed in itinere, donazione sangue e modillo, citazione a testimoniare ed espletamento funzioni di giudice popolare, lutto, formazione obbligatoria o autorizzata nell'interesse dell'Ente, permessi sindacali.

2 La quota della performance individuale si calcola sulla base del 10% del fondo di risultato suddivisa, su base annua, in quote equivalenti per ognuno dei dipendenti interessati, tenuto conto della valutazione attribuita.”



Scheda di Valutazione – Anno 2016
DIRIGENZA

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<input type="text"/>
MATRICOLA	<input type="text"/>
DIPENDENTE	<input type="text"/>
POSIZIONE PROFESSIONALE	<input type="text"/>

Area dei Risultati

Punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza	<input type="text"/>	max 20 punti
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati <i>(come da scheda obiettivi allegata)</i>	<input type="text"/>	max 20 punti

Area dei Comportamenti Organizzativi

Punteggio

Integrazione interna/esterna	<input type="text"/>	max 20 punti
Organizzazione	<input type="text"/>	max 20 punti
Risoluzione dei conflitti	<input type="text"/>	max 20 punti

Valutazione Complessiva

somma dei punteggi / 100

Punti di Forza e Aspetti da Migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato