

## **PRESTAZIONI**

**a) razionalizzazione delle risorse** \* **da 0 a 20**

capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure raggiungere obiettivi prefissati con minore utilizzo di risorse

**b) capacità di affrontare mutamenti sopraggiunti rispetto al PEG derivanti da input interni o esterni** **da 0 a 5**

**c) attività di autoaggiornamento** \* **da 0 a 5**

corsi di aggiornamento, seminari, convegni, studio di riviste specializzate, giurisprudenza, ecc.

## **COMPETENZE ORGANIZZATIVE**

**a) capacità di costruzione del piano degli obiettivi e delle azioni** **da 0 a 3**

individuazione di obiettivi chiari, significativi, realizzabili

**b) capacità di produrre innovazione dei processi di lavoro** \* **da 0 a 7**

automazione, riduzione tempi, semplificazione procedure anche intersettoriali, confronti con realtà esterne, ecc.

**c) attività di aggiornamento del personale assegnato** \* **da 0 a 3**

riunioni con il personale, formazione interna del personale assegnato, organizzazione di corsi di interesse intersettoriale, ecc.

**d) capacità di promuovere comunicazione interna all'ente** \* **da 0 a 7**

intesa come rapporto di scambio e di reciproco contributo nell'ambito dello stesso settore e/o tra settori diversi e come capacità di assumere iniziative finalizzate concretamente ad integrare tra loro le diverse attività e i programmi di più settori

**e) capacità di promuovere comunicazione verso l'esterno** \* **da 0 a 10**

capacità di attivare gli strumenti atti a diffondere all'esterno l'attività amministrativa degli organi di governo, la conoscenza e le modalità di fruizione dei servizi erogati e/o le iniziative

organizzative in un'ottica di trasparenza dell'organizzazione e del miglior funzionamento dell'ente.

*\* in relazione al presente fattore di valutazione e contestualmente alla proposta del PEG, ogni dirigente indicherà le relative iniziative da assumere.*

### **CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

**Capacità di realizzazione dei risultati nei tempi e secondo gli indicatori stabiliti**

**fino a 40**

40 punti al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi **significativi per il dirigente**, cioè degli obiettivi “pesati”, siano essi di miglioramento (codice N/...) o di funzionamento (codice O/...).

Fino a 30 punti qualora non sia raggiunto il 100% di tutti gli obiettivi; in tal caso detto punteggio massimo sarà proporzionalmente ridotto in relazione al numero degli obiettivi raggiunti e alla percentuale di realizzazione di ogni singolo obiettivo.

Il peso degli obiettivi verrà valutato preventivamente dal Nucleo di Valutazione, in relazione alla loro importanza, all'atto della definizione degli stessi.

Per accedere alla retribuzione di risultato, il punteggio minimo da ottenere per ognuno dei tre fattori (prestazioni, competenze organizzative, conseguimento degli obiettivi) è pari al 50% di quello massimo previsto. L'ottenimento di un punteggio inferiore al minimo, anche per un solo fattore, non permette di accedere alla retribuzione di risultato e la valutazione è da considerarsi negativa.

Il 90% del fondo per la retribuzione di risultato è distribuito tra tutti i dirigenti in proporzione al punteggio conseguito e ai periodi (mesi) di servizio. Il 10% del fondo viene distribuito (in aggiunta a quanto sopra) al 30% dei dirigenti che hanno conseguito il punteggio massimo, ad esclusione dei beneficiari di cui all'art. 18 della legge n. 104/94 e dell'art. 37 del CCNL del 23.12.99