



## CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE PER L'ISTITUZIONE DI UN PREMIO DI RISULTATO AL DIRIGENTE D'AREA AMMINISTRATIVA

Il giorno 18 dicembre 2024 presso la sede del Consorzio di bonifica Dugali, Naviglio, Adda Serio, in Via Amilcare Ponchielli n. 5 in Cremona,

TRA

Il Consorzio di bonifica Dugali, Naviglio, Adda Serio, rappresentato da:

- o Giannernico Spoldi                      Presidente
- o Dott. Ing. Paolo Micheletti            Direttore Generale

E

- o Dott. Silvia Tempesta                    Direttore d'Area Amministrativa

PREMESSO CHE

- L'accordo di rinnovo del ccnl 29.03.2006 e successive modificazioni e integrazioni per i dirigenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario stipulato in data 16 aprile 2018, ha riformulato l'art. 30 recante titolo "Premio di risultato", prevedendo la possibilità di istituire per i dirigenti assunti a tempo indeterminato un premio di risultato correlato all'impegno del dirigente, alla realizzazione delle opere pubbliche, ai risultati di economia conseguiti dal dirigente nella realizzazione di programmi prefissati, aventi come obiettivo incrementi di produttività (amministrativi e tecnici) e di miglioramento di servizi resi all'utenza;
- L'unico dirigente in servizio presso il Consorzio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è il Direttore dell'Area Amministrativa, Dott. Silvia Tempesta, dipendente a tempo indeterminato dell'Ente dal 16.04.1997 e dirigente d'area dell'Ente dal 1.1.2013;
- L'Area Amministrativa è costituita da quattro Settori operativi:
  - Settore servizi generali e affari legali
  - Settore segreteria, protocollo, archivio
  - Settore contabilità
  - Settore personale, risorse umanee il Direttore d'Area esercita anche le funzioni del Capo Area amministrativa, in mancanza di un dipendente Quadro che eserciti tali mansioni.
- il Consorzio si impegna a garantire il rispetto dei principi di efficienza, efficacia e trasparenza, dei criteri di economicità di gestione e funzionalità ed a raggiungere obiettivi di maggiore efficienza dell'ente e produttività nella gestione delle risorse, utilizzando al massimo, in un'ottica di valorizzazione della professionalità, le risorse di personale interne;
- per la realizzazione degli obiettivi è necessario da parte del dirigente l'impegno individuale e la capacità di gestire, coordinare e valorizzare tutti i dipendenti ad esso sottoposti, in una logica di sinergia globale ed in un'ottica di meritocrazia;
- tutto ciò premesso e considerato, tra le parti, come sopra costituite,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE



## **Art. 1** **Ambito di applicazione**

Il presente accordo si applica esclusivamente al Direttore dell'Area Amministrativa del Consorzio di bonifica Dugali, Naviglio, Adda Serio, unico dirigente assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in servizio alla data della firma del presente accordo

## **Art. 2** **Criteri generali**

Ai sensi dell'art. 30 dell'acnl 16.04.2018, recante norme sulla Contrattazione integrativa aziendale, è istituito un premio di risultato.

Tale premio sarà strettamente correlato ai risultati conseguiti dal dirigente con l'impiego dell'organizzazione operativa del Consorzio per la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza.

Il presente accordo integrativo aziendale si pone in sintonia con l'organizzazione operativa del Consorzio, prevista dal vigente Piano di Organizzazione Variabile. Gli obiettivi definiti dal presente accordo si armonizzano con l'organizzazione operativa complessiva del Consorzio.

## **Art. 3** **Durata**

Il presente contratto integrativo aziendale ha valenza normativa per il biennio 2024/2025 e valenza economica per il biennio 2025 – 2026.

## **Art. 4** **Premio di Risultato: entità, decurtazioni**

L'entità massima complessiva del premio di risultato lordo riferita al biennio 2024 – 2025 è di € 30.000,00 da erogare in due soluzioni, ciascuna delle quali al termine del primo e del secondo anno del biennio:

- acconto anno 2024: € 15.000,00, da corrispondere nell'anno 2025
- saldo anno 2025: € 15.000,00, da corrispondere nell'anno 2026

Gli oneri riflessi sono a carico dell'Ente. Il premio è imponibile ai fini del T.F.R. (trattamento di fine rapporto).

Trattandosi di un riconoscimento della produttività il premio viene rapportato alle giornate di effettiva presenza in servizio; eventuali assenze per malattia incideranno in deduzione del premio.

Per ogni giorno di assenza per malattia si avrà una riduzione di 1/365 dell'ammontare del premio annuo lordo potenziale. È concessa una franchigia complessiva di dieci giorni su base annua.

Per assenze legate a malattia superiori a 160 giorni non si darà luogo all'erogazione di alcun premio.

Non sono considerate assenze, e quindi sono conteggiati ai fini di liquidazione del premio, i periodi di:

- ferie contrattuali;
- riposi compensativi per festività soppresse;
- permessi straordinari
- assenze dovute per infortunio a causa di servizio;
- il periodo di maternità obbligatoria, anche nel caso di maternità anticipata purché adeguatamente documentata;
- congedo matrimoniale;
- i permessi per nascita di figli, previsti dal CCNL o dalla normativa;
- i permessi previsti dalla Legge 104/1992;
- i giorni di lutto previsti dal CCNL o dalla normativa;
- i permessi per donazioni di sangue o similari;
- i permessi previsti dall'art. 7 del D.lgs. 119/2011.



Il premio di risultato non verrà invece erogato relativamente ai periodi di:

- infortunio extraprofessionale;
- maternità facoltativa;
- permessi straordinari previsti dal CCNL di settore;
- permessi o congedi non retribuiti di vario genere;
- aspettativa per motivi di famiglia e congedi parentali;
- aspettativa o permesso per funzioni pubbliche elettive.

I casi dubbi o non espressamente elencati sono rimessi alla valutazione del Direttore Generale e del Presidente.

## Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari irrogati in via definitiva nell'anno di riferimento comporteranno una diminuzione del premio secondo i seguenti criteri:

- censura scritta: riduzione del 20%
- sospensione dal servizio e della retribuzione: riduzione del 50%
- licenziamento in tronco (compreso l'eventuale periodo di sospensione cautelare) licenziamento di diritto o per altre cause: riduzione del 100%.

## **Art. 5 Economie**

Le economie derivanti dalle assenze, dai provvedimenti disciplinari, dal parziale o dal mancato raggiungimento degli obiettivi saranno accantonate e destinate a corsi di formazione e aggiornamento professionale e/o dotazioni per la sicurezza sul luogo di lavoro.

## **Art. 6 Assegnazione degli obiettivi**

Per l'anno 2024 vengono assegnati i seguenti obiettivi:

Area Amministrativa	Obiettivo 1
Titolo	Studio proposta gestione amministrativa e tecnico operativa del Naviglio Civico da parte del Consorzio Dunas
Breve descrizione	A marzo 2024 si tengono le elezioni del nuovo CdA del Naviglio Civico che fornisce al Consorzio Dunas l'acqua di irrigazione per una parte del comprensorio consortile
Obiettivo	Valutare la possibilità del consorzio Dunas di acquisire la gestione amministrativa e tecnico operativa del Naviglio Civico da parte del consorzio Dunas nell'ottica di riordino irriguo e di migliore gestione della risorsa idrica
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 si dovrà verificare l'avvenuto completamento dello studio con elaborazione di una proposta
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> studio terminato e proposta elaborata <b>Parzialmente raggiunto:</b> studio terminato e proposta in corso di elaborazione <b>Non raggiunto:</b> studio non terminato e proposta non elaborata

Area Amministrativa	Obiettivo 2
Titolo	Studio proposta mutuo a carico Consorzio per acquisto immobile magazzino a servizio camperia Adda Serio



# Consorzio di Bonifica Dugali - Naviglio - Adda Serio

Breve descrizione	Al 31/12/23 il consorzio ha ricevuto disdetta del contratto di locazione in corso dal 2018 per il magazzino a servizio della camperia Adda Serio, che si intende acquistare.
Obiettivo	Valutare l'opportunità di acquistare l'immobile con l'impiego di risorse proprie oppure tramite finanziamento bancario, in base alle disponibilità di bilancio e alla sostenibilità di cassa
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 si dovrà verificare l'avvenuto completamento dello studio con elaborazione di una proposta
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> studio terminato e proposta elaborata <b>Parzialmente raggiunto:</b> studio terminato e proposta in corso di elaborazione <b>Non raggiunto:</b> studio non terminato e proposta non elaborata

Area Amministrativa	Obiettivo 3
Titolo	Efficientamento gestione contabilità finanziaria tramite flussi informatici mediante interscambio funzioni tra operatori nella gestione delle sezioni di entrata e di uscita. Proseguimento procedimento
Breve descrizione	Dal 1.1.2020 è in uso un nuovo software applicativo per la gestione della contabilità finanziaria orientato ad arrivare a produrre il flusso informatico dei documenti contabili alla tesoreria superando il tradizionale invio cartaceo. Dal 1/1/2022 l'ordinativo informatico alla tesoreria ha sostituito la consegna cartacea di documenti contabili. Nel 2023 si cercherà di efficientare il procedimento di emissione dei documenti contabili tramite l'interazione degli operatori nella gestione delle sezioni di entrata e di uscita; nel 2024 proseguirà il procedimento.
Obiettivo	Efficientare il processo di gestione documentale, ridurre i tempi di pagamento ai fornitori tramite l'utilizzo dei flussi documentali di entrata e di uscita dei diversi operatori
Criteri di misurazione e verifica	al 31/01/2025 si dovrà verificare l'introduzione di migliorie di interscambio gestionale
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> almeno due migliorie gestionali introdotte <b>Parzialmente raggiunto:</b> una migliorie gestionale introdotta <b>Non raggiunto:</b> nessuna migliorie gestionale introdotta

Area Amministrativa e Tecnica	Obiettivo 4
Titolo	Gestione documentale e contabile delle opere da realizzare con finanziamento pubblico e affidate con gare appalto
Breve descrizione	Nel 2023 sono pervenuti al consorzio diversi finanziamenti pubblici di opere in concessione, sia ministeriali che regionali. Nel 2024 tali opere devono essere realizzate e deve essere gestito il relativo iter documentale
Obiettivo	Adempiere agli obblighi ministeriali e regionali previsti dai finanziamenti ottenuti
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 si dovrà verificare il puntuale adempimento degli obblighi contenuti nei finanziamenti
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> obblighi adempiuti senza rilievi da parte dei soggetti finanziatori <b>Parzialmente raggiunto:</b> obblighi adempiuti con rilievi da parte dei soggetti finanziatori sanati senza sanzioni <b>Non raggiunto:</b> obblighi non adempiuti

Area Amministrativa e Tecnica	Obiettivo 5
-------------------------------	-------------



# Consorzio di Bonifica Dugali - Naviglio - Adda Serio

Titolo	Frequenza ai corsi di formazione e aggiornamento professionale
Breve descrizione	Il Consorzio deve procedere all'avvio dello svolgimento di corsi di formazione e aggiornamento professionale finanziati da ForAgri
Obiettivo	Adempiere agli obblighi definiti dai soggetti finanziatori
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato il puntuale adempimento degli obblighi
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> frequenza del 100% dei corsi previsti <b>Parzialmente raggiunto:</b> frequenza di almeno il 50% dei corsi previsti <b>Non raggiunto:</b> frequenza di meno del 50% dei corsi previsti

Area Amministrativa e Tecnica	Obiettivo 6
Titolo	Assegnazione fornitura gasolio per mezzi di trasporto e mezzi meccanici consorzio
Breve descrizione	Il Consorzio deve procedere all'assegnazione della fornitura del gasolio per il funzionamento dei mezzi di trasporto e dei mezzi meccanici in dotazione al personale consortile di territorio
Obiettivo	Adempiere agli obblighi di assegnazione previsti dalla normativa vigente in materia
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato il puntuale adempimento degli obblighi
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> fornitura assegnata con adempimento obblighi <b>Parzialmente raggiunto:</b> fornitura assegnata con proroga dell'affidamento precedentemente in corso <b>Non raggiunto:</b> fornitura non assegnata

Area Amministrativa	Obiettivo 7
Titolo	Adempimenti Ente Bilaterale Consorzi di bonifica
Breve descrizione	Il Consorzio nel 2024 ha aderito all'Ente Bilaterale costituito da ANBI presso Enpaia
Obiettivo	Adempiere agli obblighi di versamento delle quote contributive con inserimento nell'iter contabile mensile e alla gestione dell'iter documentale dei vari procedimenti che coinvolgono l'Ente Bilaterale
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato il puntuale adempimento degli obblighi e il rispetto delle scadenze contabili
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> adempimento obblighi e rispetto scadenze senza rilievi <b>Parzialmente raggiunto:</b> adempimento obblighi e rispetto scadenze con rilievi sanati <b>Non raggiunto:</b> mancato rispetto di alcuni obblighi e/o scadenze

Area Amministrativa	Obiettivo 8
Titolo	Assegnazione del servizio di Tesoreria e Cassa dell'ente
Breve descrizione	Al 31/12/2024 scade la convenzione quinquennale di Tesoreria e Cassa e il servizio va riassegnato avendo usufruito nel 2023 dell'anno di proroga previsto nella medesima
Obiettivo	Definizione della procedura di affidamento e assegnazione del servizio
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato l'avvenuto completamento di tutto il procedimento
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> servizio assegnato con nuovo affidamento <b>Parzialmente raggiunto:</b> servizio assegnato con proroga dell'affidamento già in corso <b>Non raggiunto:</b> servizio non assegnato

Area Amministrativa	Obiettivo 9
Titolo	Assegnazione del servizio di pulizia sede dell'ente



Breve descrizione	Al 31/12/2024 scade il contratto di assegnazione servizio pulizia della sede dell'ente e il servizio va riassegnato
Obiettivo	Definizione della procedura di affidamento e assegnazione del servizio
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato l'avvenuto completamento di tutto il procedimento
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> servizio assegnato con nuovo affidamento <b>Parzialmente raggiunto:</b> servizio assegnato con proroga dell'affidamento già in corso <b>Non raggiunto:</b> servizio non assegnato

<b>Area Amministrativa</b>	<b>Obiettivo 10</b>
Titolo	Assegnazione della nuova fornitura buoni pasto al personale da ottobre 2024
Breve descrizione	Nel corso dell'anno 2024 scade la convenzione in corso per la fornitura di buoni pasto al personale. Assicurare una nuova fornitura di buoni pasto valutando la soluzione migliore tra nuova gara e affidamento diretto.
Obiettivo	Supervisione al procedimento di chiusura della convenzione in corso, transizione alla nuova fornitura, gestione della nuova fornitura
Criteri di misurazione e verifica	Al 31/01/2025 dovrà essere verificato l'avvenuto completamento di tutto il procedimento
Raggiungimento dell'obiettivo	<b>Raggiunto:</b> procedimento completato senza interruzione della fornitura o con interruzione della fornitura non dovuta ad inadempienze consortili <b>Parzialmente raggiunto:</b> procedimento completato con interruzione della fornitura conseguente ad inadempienze consortili <b>Non raggiunto:</b> procedimento non completato

Per l'anno 2025 gli obiettivi verranno definiti entro il 31 marzo 2025:

## Art. 7 Modalità di verifica degli obiettivi e valutazione

È compito del Presidente e del Direttore Generale verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Nella valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi dovrà tenersi conto di eventuali cause di forza maggiore (ad esempio lunghe assenze di personale, nuovi obblighi normativi successivamente subentrati, imprevisti indipendenti dalla possibilità di gestione del dirigente, altro) che abbiano impedito la piena realizzazione di un obiettivo.

Il Premio di Risultato potenziale di cui all'art. 4 viene moltiplicato per l'indice di valutazione, così determinando il Premio di Risultato effettivo, da corrispondere al dirigente:

Premio di risultato potenziale	x	Indice di valutazione	=	Premio di risultato effettivo
--------------------------------	---	-----------------------	---	-------------------------------

L'indice di valutazione è il criterio di verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato ed è composto da quattro elementi a cui viene assegnato il seguente valore numerico:

### INDICE DI VALUTAZIONE

Descrizione elementi		Valore attribuito	
A.	obiettivo non raggiunto:	0	(zero)
B.	obiettivo parzialmente raggiunto:	0,3	(zero virgola tre)
C.	obiettivo raggiunto:	0,4	(zero virgola quattro)



D.	valutazione della performance individuale a cura del Presidente:	0,2 <sup>1</sup>	(zero virgola due) valore massimo
E.	Quantificazione economica dell'obiettivo:	0,1	(zero virgola uno) valore massimo
	TOTALE	1	(uno)

L'indice di valutazione è compreso tra 0 (zero) quale valore minimo e 1 (uno) quale valore massimo. Viene determinato con il procedimento di valutazione, sommando i valori attribuiti ai quattro elementi componenti l'indice.

I punti "A", "B" "C" "E" sono oggetto di confronto e verifica da parte del Direttore Generale e del Presidente, mentre il punto "D" viene definito dal Presidente, seguendo le indicazioni previste nell'allegato "SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE", che costituisce parte integrante ed essenziale del presente atto.

La verifica finale dei risultati ottenuti sarà effettuata dal Presidente e dal Direttore Generale entro il 31 gennaio di ciascun anno per l'anno precedente.

## Art. 8

### Corresponsione del Premio di Risultato

Al termine dell'anno in esame, dopo aver dato corso agli adempimenti previsti al precedente articolo, si procederà alla corresponsione del Premio di risultato nel mese di maggio.

Nell'eventualità di ritardo nell'erogazione, dovuto a problematiche connesse alla situazione di cassa dell'Ente, sarà concordata una successiva data di erogazione.

## Art. 9

### Conversione del Premio di Risultato in welfare

Le parti convengono di iniziare un percorso di valutazione al fine di introdurre la possibilità di convertire il Premio di Risultato (totalmente o parzialmente) in welfare, ovvero in quell'insieme di benefit (beni, prestazioni, opere e di servizi) forniti dal Consorzio, o da soggetto idoneo, in luogo della componente monetaria., anche in considerazione delle modifiche normative che ne favoriscono l'erogazione: a parità di valore attribuito il dirigente aumenta il proprio potere d'acquisto.

## Art. 10

### Agevolazioni contributive e fiscali e deposito telematico

Le parti convengono che, qualora sussistano i requisiti soggettivi e oggettivi previsti, il Consorzio applicherà eventuali agevolazioni contributive e/o fiscali previste dalla normativa vigente in quel dato momento.

Fatta salva miglior verifica, alla data di stipula del presente accordo si ritiene di poter applicare l'imposta sostitutiva sull'IRPEF e sulle Addizionali Regionali e Comunali pari al 10% sulle erogazioni disciplinate dal presente accordo.

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, dichiarano che lo stesso è conforme ai criteri di misurazione e verifica disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016, di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016.

Il presente accordo sarà depositato telematicamente entro 30 giorni dalla data della stipula. L'adempimento è posto a carico del Consorzio di bonifica Dugali, Naviglio, Adda Serio, o di un soggetto dallo stesso delegato.

Allegato:

1. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

<sup>1</sup> *Indice di valutazione. Puntii "D-E". Questo specifico indice è compreso tra un minimo di 0 (zero) ed un massimo di 0,3 (zero virgola tre). Essendo inserito in una tabella esemplificativa viene esposto l'indice massimo raggiungibile.*



# Consorzio di Bonifica Dugali - Naviglio - Adda Serio

---

Letto, approvato e sottoscritto

Il Direttore Area Amministrativa

Dott. Silvia Tempesta

Per il Consorzio di bonifica Dugali, Naviglio, Adda Serio

IL PRESIDENTE  
Giannenrico Spoldi

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Ing. Paolo Micheletti





Allegato A "Contrattazione Integrativa Aziendale per l'istituzione di un Premio di Risultato"

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### 1. Obiettivi, oggetto, arco temporale della valutazione

Il sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti persegue i seguenti obiettivi:

- favorire il miglioramento nel tempo dei risultati dell'Ente e dei risultati individuali;
- favorire la gestione per obiettivi e sviluppare l'orientamento al risultato;
- costituire la base per erogare le componenti retributive correlate alla performance individuale.

A tal fine sono presi in considerazione due specifici oggetti di valutazione:

- la prestazione, in relazione alle attività svolte nel corso del periodo in cui il risultato viene apprezzato e valutata con riferimento alla quantità, alla qualità ed al rispetto dei tempi (*performance operativa*);
- i comportamenti organizzativi dimostrati in relazione alle attese connesse al proprio ruolo organizzativo (*performance di ruolo*)

L'arco temporale della valutazione della performance individuale coincide con l'anno solare (1/1-31/12).

### 2. Finalità della valutazione

La valutazione è finalizzata a:

- orientare, stimolare e incentivare il miglioramento della performance individuale;
- migliorare la performance complessiva del personale sottoposto, anche con il supporto di specifici interventi formativi finalizzati allo sviluppo professionale dei collaboratori valorizzando il ruolo e il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati di sistema;
- sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

### 3. Soggetti coinvolti

La valutazione coinvolge:

- il Dirigente dell'Area Amministrativa nel ruolo di valutato;
- il Direttore Generale e il Presidente nel ruolo di valutatori.

### 4. Valutazione performance operativa

Questo tipo di valutazione consiste nell'esame di tre parametri (vedi descrizione in tabella sotto). Essi possono essere modificati in relazione a mutamenti nei contesti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione. Le modifiche sono adottate dal Direttore Generale e dal Presidente con proprio provvedimento congiunto e comunicate al Direttore Area Amministrativa.



# Consorzio di Bonifica Dugali - Naviglio - Adda Serio

A ciascun parametro è assegnato un valore e una valutazione positiva di tutti e tre i parametri comporta l'attribuzione di un punteggio pieno pari a 0,18 (zero virgola diciotto). La valutazione individuale della performance operativa è ottenuta come "somma aritmetica" dei valori attribuiti a ciascun parametro.

Parametro	Descrizione del parametro	Valore
<b>QUANTITÀ</b>	correlata ai volumi prodotti ed alla intensità e continuità della prestazione lavorativa; il giudizio si colloca su valori elevati quando sono state assicurate quantità di lavoro pienamente adeguate al fabbisogno e quando le attività sono state svolte con grande intensità e con notevole carico di lavoro	0,04
<b>QUALITÀ</b>	correlata all'accuratezza del lavoro svolto, al numero degli errori, alla rispondenza di ciò che è stato fatto a standard di lavoro e bisogni dell'utenza; il giudizio si colloca su livelli elevati quando si commettono pochi errori, si lavora con molta cura ed attenzione, si assicurano prodotti ed attività particolarmente rispondenti alle richieste pervenute	0,07
<b>TEMPI</b>	correlata al rispetto di tempi e scadenze; il giudizio si colloca su livelli elevati quando si opera rispettando sempre tempi e scadenze e quando si dimostra notevole impegno per stare nei tempi richiesti	0,07
	<b>TOTALE</b>	<b>0,18</b>

I tre parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata. Nell'eventualità in cui uno o più parametri possano non essere valutati, qualora ritenuti non rilevanti in un determinato contesto lavorativo, si considera assegnato il valore pieno. Almeno uno di essi deve essere sempre valutato.

## 5. Valutazione della performance di ruolo

Questa valutazione prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato (vedi descrizione in tabella sotto). Essi possono essere modificati in relazione a mutamenti nei contesti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione. Le modifiche sono adottate dal Direttore Generale e dal Presidente con proprio provvedimento congiunto e comunicate al Direttore Area Amministrativa.

Questo tipo di valutazione consiste nell'esame di due parametri. A ciascun parametro è assegnato un valore e una valutazione positiva di tutti e due i parametri comporta l'attribuzione di un punteggio pieno pari a 0,12 (zero virgola dodici). La valutazione individuale della performance di ruolo è ottenuta come "somma aritmetica" dei valori attribuiti a ciascun parametro.

Parametro	Descrizione del parametro	Valore
<b>COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI</b>	Sono definiti i comportamenti organizzativi: Padronanza di un corpo di conoscenze ed abilità correlato alla posizione organizzativa/profilo professionale e capacità di applicarle ad un concreto contesto di lavoro, di svilupparle, aggiornarle, trasferirle e condividerle. <i>Evidenze comportamentali del dirigente</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- partecipa alle opportunità formative proposte dall'Ente mostrando interesse per il costante aggiornamento</li><li>- è attento alle novità ed all'evoluzione del proprio ambito di lavoro</li><li>- utilizza correttamente gli strumenti e le tecniche innovative messi a disposizione dall'Ente per lo svolgimento del proprio lavoro</li><li>- svolge con efficacia i lavori affidati</li><li>- dimostra disponibilità, impegno e flessibilità nell'adempimento della prestazione, disponibilità a prestazioni lavorative non programmate</li></ul>	0,06
<b>CAPACITÀ RELAZIONALI E DI SERVIZIO</b>	Questa valutazione prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato. Avere consapevolezza dell'importanza degli aspetti relazionali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, costruire relazioni efficaci con i superiori, essere disponibili all'ascolto ed alla condivisione, saper comunicare. <i>Evidenze comportamentali del dirigente</i>	0,06



	<ul style="list-style-type: none"><li>- costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con il personale sottoposto, con i superiori, con l'esterno</li><li>- condivide le informazioni</li><li>- dimostra un elevato senso di appartenenza all'organizzazione</li><li>- sa ascoltare e tradurre in risposte concrete le richieste di servizio</li><li>- si relaziona con i superiori e con l'esterno in un modo adeguato al ruolo ricoperto dimostrando capacità di competenza, pertinenza e chiarezza</li></ul>	
	TOTALE	0,12

I due parametri sopra detti sono valutati in quanto rilevanti nella specifica attività lavorativa assegnata. Nell'eventualità in cui un parametro possa non essere valutato, qualora ritenuto non rilevante in un determinato contesto lavorativo, si considera assegnato il valore pieno. Almeno uno di essi deve essere sempre valutato.

## 6. Valutazione complessiva della performance individuale

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come somma aritmetica dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo (punti 4 e 5). Il raggiungimento di tutti e cinque gli obiettivi comporta l'attribuzione di un peso pari a 0,3 (zero virgola tre).

Il punteggio raggiunto a seguito del processo valutativo è il componente dell'Indice di Valutazione da applicare al Premio di Risultato potenziale, indicato all'art. 7, lettera "D" della tabella dell'Indice di Valutazione, della Contrattazione Integrativa Aziendale per l'istituzione di un Premio di Risultato.

## 7. Processo di valutazione

Il processo di valutazione si conclude con la comunicazione al dirigente della valutazione individuale finale a cura del Presidente.

