

Allegato D

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2013 SCHEDA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:

Ing. Vincenzo Ialongo

Posizione organizzativa:

Direttore

Servizio: Tecnico strumentale, Sicurezza sui luoghi di lavoro

Indennità Di Risultato:

la retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

- [α] legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il 50%
- [β] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 40%
- [γ] legata alla disponibilità e valutata per il 10%.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).

Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi dell'Ufficio di presidenza, come espressi nei documenti programmatici.

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

Tabella per l'individuazione degli obiettivi

Descrizione		Peso %
1	adeguamento strutturale e funzionale degli immobili alle specifiche esigenze della decima legislatura;	15%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	lavori di efficientamento energetico volti al contenimento dei consumi e messa a regime del sistema fotovoltaico;	30%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	passaggio ad un nuovo e più economico sistema di conversazione telefonica sfruttando la connessione Internet basato sulla tecnologia VoIP; adeguamento della cabina elettrica resosi necessario a seguito dell'incremento di potenza erogata dall'ente gestore;	15%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		
4	completamento del lavoro svolto nell'ambito del gruppo di lavoro istituito dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome e coordinato dal Consiglio regionale della Lombardia, finalizzato all'aggiornamento delle schede del Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari in vigore presso i Consigli regionali. Elaborazione di una proposta di aggiornamento del Regolamento stesso da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza;	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: Tempo, qualità.		
5	predisposizione del regolamento per gli acquisti in economia di beni servizi e forniture, ai sensi dell'articolo 125, comma 10, d.lgs. 163/2006;	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	definizione delle procedure di informatizzazione del magazzino e dei documenti contabili;	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		

7	studio ed attuazione dei principali interventi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 7: tempo; qualità.		

N. B. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.

CAPACITÀ DI DIREZIONE

Tipologie che connotano la capacità di direzione	Sì/No
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	SI
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempi e di spesa.	SI
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	SI
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi ad il grado di soddisfazione degli utenti.	SI
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale assegnato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	SI
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	SI

Il valutatore ed il dirigente negoziano le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4. tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal dirigente stesso.

Date in cui si svolgeranno gli incontri per il monitoraggio dell'attività:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

Data 04 NOV. 2013

Il valutatore

Il dirigente
