

Allegato D

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2011 SCHEMA DI NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITÀ

Dirigente:

Ing. Vincenzo IALONGO

Posizione organizzativa:

Direttore

Servizio: Tecnico strumentale, Informatica, 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	Progettazione e attivazione della posta elettronica certificata.	25%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Progettazione di un piano per la sosta all'interno del comprensorio di via della Pisana.	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Recupero funzionale dei volumi destinati a deposito biblioteca per la realizzazione degli uffici da destinare all' Area lavori Ufficio di presidenza.	15%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		
4	Recupero funzionale dei volumi destinati a deposito biblioteca, centro studi per la realizzazione degli uffici da destinare agli Uffici del Cerimoniale.	15%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo; qualità.		
5	Progettazione e trasferimento del servizio Biblioteca nei locali liberati (nel corso del 2011) dalla Unicredit Bank.	15%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5: tempo; qualità.		
6	Ampliamento della centrale termo-frigo con installazione di un ulteriore gruppo frigo.	10%
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 6: tempo; qualità.		
7	Progettazione e realizzazione primo lotto illuminazione esterna per efficientamento energetico.	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	Si/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, purchè 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 1 giugno 2011

Il valutatore

Il dirigente