

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO PER L'ESERCIZIO 2014
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	Nell'ambito dell'efficientamento energetico dell'illuminazione esterna: a. adeguamento dell'impianto di illuminazione degli spazi esterni della sede del Consiglio regionale al fine di contenere i costi economici, l'impatto ambientale e l'inquinamento luminoso.	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1: tempo; qualità.		
2	Nell'ambito della razionalizzazione degli spazi esterni alla sede consiliare: a. sistemazione ed adeguamento del parcheggio "Ottagonale"; b. previa indagine finalizzata all'individuazione di spazi adeguati e funzionali, realizzazione di un ulteriore parcheggio.	35
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2: tempo; qualità.		
3	Nell'ambito della gestione immobiliare della sede di Via della Pisana: a. verifica dei dati relativi all'accatamento dei singoli edifici costituenti l'immobile della Pisana e, in caso di incongruenza dei suddetti dati, attivazione delle procedure e predisposizione degli atti necessari alla regolarizzazione della situazione catastale; b. verifica dell'applicazione della normativa antincendio nell'ambito della sede consiliare. Adeguamento, ove necessario, alla normativa vigente in materia. Riprogettazione complessiva del piano antincendio.	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3: tempo; qualità.		
4	Nell'ambito della gestione del sistema informatico del Consiglio regionale: a. progettazione di interventi, volti all'aggiornamento e all'implementazione del sito web istituzionale, del sistema informatico dell'Aula consiliare e di GESDOC-AULA; b. realizzazione di una piattaforma web e di una "application" multipiattaforma istituzionale; c. ampliamento del sistema wi-fi; d. progettazione e realizzazione di un sistema di procedure di dematerializzazione flussi degli atti legislativi Giunta/Consiglio.	15
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4: tempo, quantità; 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, 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 06 OTT. 2014

Il valutatore

Il dirigente