



RELAZIONE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI - ANNO 2013

Il presente sistema di misurazione e di valutazione dei risultati della performance individuale dei dirigenti è stato adottato dalla Direzione Generale nell'anno 2013 e applicato con presa d'atto del Cda del 23 luglio 2013, per la Valutazione della Performance individuale dell'anno 2012. Tale impostazione del sistema di valutazione della performance individuale dirigenziale viene mantenuta anche per la valutazione dei risultati conseguiti nell'anno 2013 sia in considerazione del fatto che la valutazione dei risultati dell'anno precedente e, conseguentemente anche il metodo per essa utilizzato, sono di esclusiva competenza del Direttore Generale in carica fino al 31 dicembre 2013, sia per non introdurre cambiamenti che potrebbero non trovare conferma nel nuovo quadro organizzativo.

Il sistema di valutazione prende in considerazione:

- la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli dirigenti sugli obiettivi assegnati per il 2013 nel Piano della Performance (punteggio medio di valutazione di risultato);
- la valutazione delle competenze dimostrate nello svolgimento del ruolo dirigenziale di ciascuna posizione, come misura del livello di contribuzione al raggiungimento dei risultati complessivi dell'amministrazione e nella gestione della continuità delle attività correnti (punteggio medio di valutazione di posizione).

Pur non essendo omogeneo rispetto alle diverse figure coinvolte, si è confermato il criterio di egual ponderazione tra le due categorie, assegnando a ciascuna un peso pari al 50% e determinando successivamente la media tra i punteggi conseguiti, come punteggio di sintesi.

Di seguito è illustrata la metodologia: i criteri di valutazione e i punteggi che determinano la valorizzazione dei giudizi.

a) Procedimento di valutazione

Il responsabile della valutazione è il dott. Alberto Silvani, quale Direttore Generale in carica per tutto l'anno 2013.

Nell'espletamento di tale compito si è avvalso del supporto della dott.ssa Adriana Sacchi, responsabile dell'Ufficio di Staff Pianificazione Organizzativa e Valutazione, per l'acquisizione delle schede di rendicontazione dei risultati conseguiti e dei relativi descrittori di risultato forniti da ogni Dirigente dell'Amministrazione, in relazione agli obiettivi Previsti nel Piano della Performance per l'anno 2013 e per la stesura delle schede di sintesi riportate nell'allegato alla presente relazione ("Valutazione Individuale dei dirigenti" anno 2013).

La verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e delle azioni previste è stata svolta durante l'arco dell'anno nelle riunioni collegiali di Direzione e durante colloqui individuali o di gruppo con il Direttore Generale. In fase di rendicontazione finale i dirigenti hanno redatto l'apposita scheda di "Valutazione Individuale" conservata agli atti della Direzione Generale. La scheda contiene la definizione degli obiettivi, la descrizione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo assegnato nel

Piano della Performance per l'anno 2013, i dati relativi agli indicatori di risultato, le criticità /vincoli per azioni non realizzate.

Partendo da tali elementi il Direttore Generale ha attribuito i giudizi e i punteggi di valutazione di risultato secondo i criteri illustrati di seguito. Le valutazioni sono state sottoscritte per presa visione e accettazione dai dirigenti interessati.

Alcuni obiettivi programmati per l'anno 2013, compresi nel Piano 2013/15 ed in particolare quelli connessi alla riorganizzazione dell'Amministrazione e al processo di implementazione delle normative, in particolare quelle relative all'introduzione del sistema contabile economico patrimoniale, non sono stati portati a realizzazione nel 2013. Le ragioni di tale slittamento sono legate, per quanto riguarda il progetto di riorganizzazione, all'avvicendamento nell'incarico di Direttore Generale reso operativo a partire dal primo gennaio 2014, per quanto riguarda il secondo punto, al prolungarsi dei processi di emanazione del Regolamento Generale e all'assenza dei decreti attuativi del Dlgs. 18/2012. I risultati operativi connessi a tali interventi non sono stati pertanto valutati in questo procedimento.

b) Criteri di Valutazione di risultato dei dirigenti

La valutazione di risultato dei dirigenti si svolge secondo una scala di giudizi a sei livelli che corrispondono al grado di raggiungimento dei risultati attesi relativi agli obiettivi individuali attribuiti al dirigente nel piano della Performance, con la seguente articolazione e i seguenti punteggi:

GIUDIZIO DI VALUTAZIONE	FASCIA	PUNTEGGIO
Risultato pienamente raggiunto con contributi originali su obiettivi di elevata complessità	A	1
Risultato raggiunto coerentemente con la definizione dell'obiettivo atteso	B	0,9
Risultato sostanzialmente raggiunto in relazione alla definizione dell'obiettivo atteso	C	0,8
Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze non dovute a responsabilità del dirigente	D	0,6
Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, con carenze direttamente ascrivibili a responsabilità del dirigente	E	0,4
Risultato non raggiunto a causa di inadempienza del dirigente	F	0

Obiettivi non realizzati per fattori indipendenti dalla responsabilità dirigenziale non sono oggetto di valutazione.

La valutazione è stata svolta a partire dalle schede di rendicontazione e autovalutazione dei risultati dell'anno 2013 prodotte da ciascun dirigente.

c) Criteri di Valutazione di posizione

La valutazione di risultato è integrata con una valutazione complessiva della performance di posizione del dirigente nello svolgimento delle funzioni correnti e nell'esercizio delle responsabilità legate alla sua posizione organizzativa, sulla base della valutazione delle seguenti competenze e con i corrispondenti punteggi:

GIUDIZIO DI VALUTAZIONE	FASCIA	PUNTEGGIO
Capacità di assolvimento dei compiti e di esercizio della responsabilità	Ottima Buona Da migliorare Scarsa	1
Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori		0,8
Collaborazione nei rapporti con i colleghi		0,5
Collaborazione nel rapporto con il Direttore Generale		0,2

d) Risultati della valutazione individuale: sintesi dei punteggi totali

A seguito delle valutazioni svolte dal Direttore Generale in carica fino al 31.12.2013 vengono attribuiti i seguenti punteggi. I punteggi medi conseguiti nelle due valutazioni concorrono in egual misura a determinare il punteggio complessivo di valutazione della performance individuale come sotto riportato.

Il punteggio analitico e sintetico attribuito a ciascuna posizione individuale è convalidato per accettazione dal dirigente interessato in calce alla presente relazione.

Dirigenti Anno 2013	Punteggio medio risultati	Punteggio medio posizione	Punteggio medio complessivo
Manfredi Tiziana	0,90	0,95	0,93
De Gaetano Anna	0,92	0,90	0,91
Sacchi Adriana	0,93	0,95	0,94
Conte Roberto	0,93	0,90	0,92
Canavese Anna	0,90	0,90	0,90
Giustino Giuliana	0,90	0,90	0,90
Formai Paola	0,90	0,90	0,90
Ferrario Luisa	0,90	0,95	0,93
Dellavalle Emanuela	0,93	0,90	0,92
Casertano Angelo	0,92	0,95	0,94
Di Lauro Federico	0,90	0,90	0,90

I punteggi analitici di risultato e di posizione sono riportati nell'allegato "Valutazione individuale dei dirigenti anno 2013" che fa parte integrante della presente relazione.

Il Direttore Generale in carica anno 2013 – Responsabile della valutazione

f.to Alberto Silvani

Milano, 30 Giugno 2014