

CAMPP

Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica

Cervignano del Friuli

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL DIRETTORE

(approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 25 del 26/06/2018)

Art. 1 - Finalità del Sistema

Il sistema di valutazione della prestazione del Direttore si inserisce nell'ambito del Ciclo della Prestazione definito nel "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" dell'Ente.

La misurazione e la valutazione della prestazione del Direttore viene effettuata dal Consiglio d'Amministrazione ai fini della quantificazione della quota variabile - indennità di risultato - del trattamento economico fissato dall'Assemblea Consortile nel provvedimento di nomina o di rinnovo dell'incarico e subordinata alla verifica dei risultati ottenuti e del grado di realizzazione degli obiettivi fissati annualmente dall'Ente.

Art. 2 - Elementi e modalità di valutazione

La valutazione della prestazione del Direttore viene effettuata sui seguenti elementi:

- **prestazione organizzativa** in riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'Ente contenuti nel Piano Programma annuale – parte seconda "Programma e Obiettivi" (fino a punti 50);
- **funzioni professionali** rispetto allo svolgimento delle funzioni e dei compiti istituzionali attribuiti al Direttore (fino a punti 30);
- **comportamenti organizzativi** riguardo le caratteristiche personali che contrassegnano lo stile di direzione, determinando in maniera decisiva il raggiungimento degli obiettivi individuali e degli obiettivi dei servizi e degli incaricati di posizione organizzativa (fino a punti 20).

La valutazione opera su un parametro numerico complessivo pari a 100.

I parametri di valutazione e il punteggio massimo attribuibile per ciascun elemento sono di seguito esposti:

PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA	(fino a 50 punti)
grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'Ente contenuti nel Piano Programma	
Percentuali di conseguimento	
non avviati – avviati ma non raggiunti	Da 0% a 50%
parzialmente raggiunti	Da 51% a 75 %
pienamente raggiunti	Da 76% a 100%

Il Direttore informa periodicamente il Consiglio d'Amministrazione in merito allo stato di avanzamento degli obiettivi fissati annualmente negli atti di programmazione.

Eventuali variazioni nel quadro degli obiettivi prefissati, non prevedibili ex ante, verranno sottoposte all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione, che se intervenute per cause indipendenti dall'apporto e dalla professionalità del Direttore, ne terrà conto al fine della valutazione in oggetto.

FUNZIONI PROFESSIONALI	(fino a 30 punti)
Funzioni di collaborazione: partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive; pianificazione e programmazione delle attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi dell'Amministrazione	10
Funzioni di assistenza giuridico-amministrativa: supporto tecnico-giuridico alla formazione della volontà dell'Organo deliberante; tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti dell' Ente.	10
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi: elaborazione programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al miglioramento della gestione dei servizi; collaborazione e propensione al coordinamento	10
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	(fino a 20 punti)
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	4
Capacità di risolvere i problemi nell'ambito del ruolo	4
Capacità di gestione delle risorse attribuite	4
Attenzione ai bisogni espressi dall'utenza e disponibilità a rappresentare e tutelare l'Ente con le altre istituzioni	4
Capacità di innovare e stimolare tecnologicamente e proceduralmente l'Ente	4
Parametri di valutazione	
inadeguato	Da 0% a 10%
non soddisfacente	Da 11% a 25 %
migliorabile	Da 26% a 50%
buono	Da 51% a 75%
ottimo	Da 76% a 100 %

Art. 3 - Valutazione ed indennità di risultato

La valutazione finale è effettuata entro il mese successivo all' approvazione del Bilancio Consuntivo dell'anno oggetto di valutazione.

L'esito finale della valutazione è dato dalla somma dei punteggi ottenuti nei vari elementi, fino ad un massimo di punteggio realizzabile pari a 100.

L' indennità di risultato è correlata al punteggio complessivo ottenuto ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

FASCIA PUNTEGGIO	FINO A 50	DA 50,01 A 60,00	DA 60,01 A 80,00	DA 80,01 A 90,00	DA 90,01 A 100,00
INDENNITA' DI RISULTATO	valutazione negativa	Indennità pari a 0	60% di X	80% di X	X

X = quota variabile destinata all'indennità di risultato, fissata dall' Assemblea Consortile nel provvedimento di nomina o di rinnovo dell'incarico del Direttore.

La valutazione finale è trasmessa dal Consiglio d' Amministrazione, tramite il Presidente, al Direttore che può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Consiglio d' Amministrazione in maniera definitiva.

Il procedimento di valutazione della prestazione del Direttore si conclude con l'adozione da parte del Consiglio d'Amministrazione della deliberazione per la corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno di riferimento, secondo le risultanze sopra descritte.

Della conclusione del procedimento di valutazione in oggetto si darà atto nella “Relazione della Prestazione” che viene approvata dal Consiglio d’ Amministrazione, a conclusione del Ciclo della Prestazione, entro il 30 giugno.

La valutazione negativa della prestazione del Direttore, ai sensi dell’art. 8 - ultimo periodo dello Statuto, costituisce elemento di possibile revoca dell’incarico da parte dell’Assemblea.

Art. 4 - Disposizione finali

Le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 01/07/2018.

Il presente Sistema viene trasmesso al Direttore, che può presentare le contro deduzioni entro 10 giorni dalla notifica, e all’Organismo Indipendente di valutazione al fine della verifica di conformità alle norme in materia di misurazione e valutazione della prestazione nell’ambito delle pubbliche amministrazioni.