PROPOSTA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA

La presente Proposta di Valutazione della performance individuale della dirigenza è finalizzata alla valutazione della performance individuale dei dirigenti, come definito nell'ambito dei Sistemi di misurazione e valutazione adottati dalla Camera di Commercio di Pavia e ai sensi dell'art. 14 D.Lgs 150/09. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, ormai a regime, si basa su un diretto collegamento tra performance organizzativa ed individuale e prende come riferimento il flusso informativo prodotto in sede di monitoraggio dal Reporting generato dai sistemi di misurazione in essere.

Per una più corretta lettura dello stesso si precisa che, con riferimento alla valutazione della performance individuale, l'OIV nell'attestazione del livello di realizzazione degli obiettivi assegnati alla dirigenza (con relativa competenza sulle aree di diretta responsabilità) e dei comportamenti organizzativi manifestati, ai sensi dell'art.14 D.Lgs 150/09:

- **propone** sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance alla Giunta **la valutazione annuale del Segretario Generale**.
- **supporta** sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance il Segretario Generale **nella valutazione annuale dei dirigenti.**

In questo contesto appare fondamentale evidenziare che essendo stato nominato l'OIV nel mese di febbraio 2017, le valutazioni effettuate nell'ambito della presente proposta di valutazione sono il frutto di un'analisi effettuata a consuntivo sulla base della documentazione trasmessa dai diversi soggetti interessati e dei risultati riportati all'interno della Relazione sulla Performance 2015 approvata con delibera di Giunta n°78 del 28/07/2016 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 06/07/2016.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Barbara Daidone

In linea con quanto definito nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione adottato con delibera di Giunta n. 22 del 18 febbraio 2013 i meccanismi di valutazione della performance individuale implementati nell'ente, sono principalmente finalizzati ad evidenziare l'importanza del contributo del singolo alla realizzazione degli obiettivi più generali dell'organizzazione, anche in relazione al crescente rafforzamento degli approcci meritocratici introdotti dal D.Lgs. 150/2009, la cosiddetta "Riforma Brunetta". La misurazione e valutazione della performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti è effettuata attraverso una scheda di valutazione unica che indica:

A. il punteggio attribuito in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media:

   A1) dei risultati ottenuti con riferimento alla performance operativa dell'Amministrazione per il Segretario Generale, ovvero dell'Area di competenza per i Dirigenti;

   A2) dei risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali attribuiti formalmente nell'anno di riferimento.

B. il punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi manifestati.

Per ciascuno dei fattori sopra indicati il punteggio massimo realizzabile è di 50.

Il punteggio massimo attribuibile per i risultati conseguiti - in relazione al raggiungimento degli obiettivi - è determinato secondo la seguente scala di valutazione:

% OBIETTIVI DI RISULTATO (MAX 50)	PUNTEGGIO
In misura compresa tra 60 e 70	20
In misura compresa tra 71 e 80	30
In misura compresa tra 81 e 90	40
In misura compresa tra 91 e 100	50

Per la valutazione delle performance si prende a riferimento il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e la performance organizzativa dell'area di diretta responsabilità. Gli obiettivi sono ricavati per articolazione degli obiettivi strategici definiti in sede di pianificazione attraverso l'utilizzo della Balanced Scorecard quale metodologia di programmazione e di misurazione della performance in ottica multidimensionale. Gli obiettivi sono stati individuati dalla Giunta con delibera n. 69 del 28 maggio 2015 all'interno del Piano della Performance 2015-2017 e rendicontati nella Relazione sulla Performance approvata con delibera di Giunta n°78 del 28/07/2016.

Ai fini della presente valutazione si tiene conto di quanto riportato all'interno del documento di validazione della relazione sulla performance – anno 2015 redatto dall'allora in carica Nucleo di valutazione in data 06/07/2016 in termini di grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

Si riportano di seguito i cruscotti finali delle performance conseguite dal Segretario Generale e dai dirigenti della Camera di commercio di Pavia e **la relativa proposta di valutazione**.

DOTT.SSA FEDERICA PASINETTI - SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTE AD INTERIM DELL'AREA SERVIZI PROMOZIONALI

A) Percentuale di raggiungimento obiettivi	**93,31%**
A1) **Risultati ottenuti con riferimento alla performance operativa dell'Amministrazione**	**89,12%**
A2) **Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali:**	**97,5%**
1. Progettazione Servizio integrato "Aiutaimpresa"	90%
2. Progettazione percorso di accorpamento (con Camera di Pavia capofila)*	100%
3. Promuovere una maggiore integrazione operativa tra la Camera e Paviasviluppo.	100%
4. Supportare gli Organi nella qualificazione della programmazione strategica anche pluriennale tenendo conto dei tagli dei proventi previsti dalle norme	100%
A) Punteggio attribuito raggiungimento obiettivi	**50**
B) Punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi manifestati	**45**

* L'obiettivo si ritiene pienamente raggiunto in quanto il non totale completamento della progettazione non è strettamente dipendente dalla responsabilità del Segretario Generale, ma subordinato alle valutazioni degli Organi politici delle camere interessate. Tuttavia sono state predisposte tutte le attività di analisi propedeutiche alla progettazione del percorso di accorpamento.

DOTT.SSA CINZIA BARGELLI – DIRIGENTE AREA SERVIZI ISTITUZIONALI

A) Percentuale di raggiungimento obiettivi	**92,4%**
A1) **Risultati ottenuti con riferimento alla performance operativa dell'Amministrazione**	**86,47%**
A2) **Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali:**	**98,33%**
1. Collaborazione con il Segretario Generale per la definizione del processo di accorpamento fra la Camera di Commercio di Pavia e le Camere interessate**	100%
2. Contributo fattivo nel monitoraggio della riforma del Sistema camerale e applicazione dei relativi Decreti di attuazione	95%
3. Promuovere e coordinare la revisione del sito istituzionale per le parti di competenza	100%
A) Punteggio attribuito raggiungimento obiettivi	**50**
B) Punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi manifestati	**43**

** L'obiettivo si ritiene pienamente raggiunto in quanto il non totale completamento della progettazione non è strettamente dipendente dalla responsabilità del segretario generale e del dirigente, ma subordinato alle valutazioni degli Organi politici delle camere interessate. Tuttavia sono state predisposte, in stretta collaborazione con il Segretario Generale, tutte le attività di analisi propedeutiche alla progettazione del percorso di accorpamento.

SINTESI VALUTAZIONE DEI RISULTATI – VALUTAZIONE COMPLESSIVA PROPOSTA

I risultati appena esposti rappresentano la proposta alla Giunta della valutazione annuale del Segretario Generale e il supporto al Segretario Generale per la valutazione del dirigente basata sul punteggio derivante da:

A. Valutazione quantitativa – Performance organizzativa di Ente o dell'area di diretta responsabilità e Livello di realizzazione obiettivi individuali
B. Valutazione qualitativa – Comportamenti organizzativi manifestati

	Ambito di valutazione	Punteggio ottenuto	Valutazione Complessiva
SEGRETARIO GENERALE: Dott.ssa Pasinetti	Raggiungimento Obiettivi	50,00	**95,00**
	Comportamenti Organizzativi Manifestati	45,00	
DIRIGENTE 1: Dott.ssa Bargelli	Raggiungimento Obiettivi	50,00	**93,00**
	Comportamenti Organizzativi Manifestati	43,00	

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Barbara Daidone