

 AZIENDA STRADE LAZIO SPA	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:


<i>Attività</i>	<i>Funzione Responsabile</i>	<i>Firma</i>
Redazione	Area Personale e Organizzazione	Daniele Lucci
Verifica	Direttore Generale: Daniele LUCCI	Daniele Lucci
Approvazione	Amministratore Unico: Antonio MALLAMO	Antonio Mallamo

<i>Modifiche</i>	
Rif.	Descrizione

 	REGOLAMENTO REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015 REV. Data:
--	--	---

Indice

Capitolo I - Introduzione	3
Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e finalità.....	3
Art. 2 – Fasi e ambiti del processo di valutazione.....	3
Art. 3 – Determinazione della retribuzione di risultato	3
Capitolo II – Assegnazione degli obiettivi.....	4
Art. 4 – Modalità di assegnazione degli obiettivi.....	4
Art. 5 – Revisione degli obiettivi.....	5
Capitolo III – Valutazione dei risultati e delle prestazioni	5
Art. 6 – Criteri oggettivi e soggettivi di valutazione.....	5
Art. 7 – Scala di valutazione di risultati e prestazioni.....	5
Art. 8 - Metodologia per la valutazione oggettiva	6
Art. 9 – Metodologia per la valutazione soggettiva.....	7
Capitolo IV - Formalizzazione dei risultati	9
Art. 10 - Esito della valutazione	9
Art. 11 - Conseguenze della valutazione negativa	10
Art. 12 – Corresponsione della retribuzione di risultato	10
Art. 13 – Codice Etico.....	11
Art. 13 – Entrata in vigore	11
Allegati	11
Allegato A – Lettera di assegnazione degli obiettivi	11
Allegato B – Procedimento di valutazione del personale dirigente	11

	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

Capitolo I - Introduzione

Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e finalità


1. Il presente documento, denominato Regolamento di valutazione del personale dirigente (nel prosieguo, “Regolamento”) disciplina le modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati dei dirigenti ed i connessi criteri generali di valutazione delle loro prestazioni, competenze organizzative e relativi risultati di gestione.

Art. 2 – Fasi e ambiti del processo di valutazione del dirigente e maturazione della retribuzione di risultato.

1. Il processo di valutazione del personale dirigente e la conseguente maturazione dell’eventuale retribuzione di risultato si articola nelle seguenti fasi:
 - a) **assegnazione** degli obiettivi;
 - b) **eventuale revisione** degli obiettivi, a seguito di eventi straordinari e non prevedibili;
 - c) **valutazione** del raggiungimento degli obiettivi (valutazione oggettiva) e della qualità delle prestazioni (valutazione soggettiva);
 - d) **formalizzazione in contraddittorio** dell’esito della valutazione;
2. A decorrere dall’anno 2016, la retribuzione di risultato di cui al presente Regolamento, matura e può essere corrisposta solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica, valutazione e certificazione dei risultati conseguiti, secondo quanto previsto dal Regolamento medesimo.
3. Le previsioni del presente Regolamento e l’effettiva maturazione della retribuzione di risultato sono soggette, in ogni caso, alla condizione che non sopravvengano modifiche normative ovvero indicazioni del socio unico dell’Azienda che incidano sulla materia.

Art. 3 – Determinazione della retribuzione di risultato

1. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, sono determinate dall’Organo Amministrativo dell’Azienda entro il mese di marzo di ciascun anno, ma divengono effettive solo a seguito di preventiva approvazione da parte del socio unico, desumibile dall’approvazione del Bilancio d’esercizio relativo all’anno al quale detta retribuzione si riferisce. La somma stanziata è da intendersi

	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:


quale costo complessivo a carico dell'Azienda, comprensivo di tutti gli oneri indiretti e riflessi (INPS, INAIL, garanzie assicurative).

2. L'Azienda invierà apposita informativa sulla determinazione relativa alle risorse di risultato alle rappresentanze sindacali aziendali.
3. Nell'ipotesi in cui l'Azienda intendesse procedere ad una distribuzione delle risorse stanziata per la retribuzione di risultato, differenziandone gli importi per aree o funzioni dirigenziali, con eccezione della retribuzione di risultato riferita al Direttore Generale, sarà necessario contrattare la materia con le rappresentanze sindacali aziendali.
4. La retribuzione di risultato maturabile dal Direttore Generale viene stabilita dall'Organo Amministrativo dell'Azienda.
5. L'importo massimo maturabile da parte di ciascun dirigente, a titolo di retribuzione di risultato annua lorda, è fissato in un **tetto** non superiore al 20% della retribuzione annua lorda percepita dal dirigente interessato al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Capitolo II – Assegnazione degli obiettivi

Art. 4 – Modalità di assegnazione degli obiettivi

1. L'individuazione e l'assegnazione degli obiettivi di ciascun dirigente, è determinata dall'Organo amministrativo dell'Azienda delegato alla materia dei rapporti di lavoro ed è formalizzata in forma scritta (vedi *fac-simile* nell'Allegato A), entro il mese di febbraio di ciascun anno, successivamente alla determinazione di cui all'articolo che precede.
2. A ciascun dirigente sono attribuiti tre obiettivi, in coerenza con i piani aziendali e previo colloquio con il dirigente interessato, dei quali:
 - due relativi a specifiche attività, tra quelle cui è preposto, tenuto conto della posizione e delle funzioni del dirigente previste negli Organigramma e Funzionigramma aziendali nel tempo vigenti;
 - uno riferito al corretto andamento delle attività allo stesso assegnate, non comprese nei precedenti obiettivi.
3. In sede di assegnazione degli obiettivi, deve essere comunicato al dirigente il livello di incidenza (peso percentuale) degli stessi sulla valutazione finale.
4. Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali.

	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

Art. 5 – Revisione degli obiettivi

- I. Qualora in corso d'anno si verificano eventi straordinari e non prevedibili, in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi inizialmente assegnati, su richiesta del dirigente o su iniziativa dell'Organo amministrativo dell'Azienda delegato alla materia dei rapporti di lavoro, dovrà essere effettuata la revisione degli stessi.

Capitolo III – Valutazione dei risultati e delle prestazioni

Art. 6 – Criteri oggettivi e soggettivi di valutazione

- I. La valutazione del personale dirigente è effettuata annualmente, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferiscono gli obiettivi.
- II. La valutazione del personale compete all'Organo amministrativo dell'Azienda delegato alla materia dei rapporti di lavoro, che potrà avvalersi di uno o più dirigenti.
- III. Il **procedimento di valutazione** del personale dirigente (Allegato B del presente Regolamento) si compone di due fasi:
 - a) la fase di valutazione oggettiva, relativa al raggiungimento degli obiettivi attribuiti al dirigente;
 - b) la fase di valutazione soggettiva, relativa alla qualità delle prestazioni rese dal dirigente.
- IV. I **criteri di valutazione** (oggettivi e soggettivi) del personale dirigente concorrono in diversa misura alla maturazione della retribuzione di risultato. Nello specifico, la valutazione del personale dirigente concerne:
 - per l'80%, i criteri oggettivi;
 - per il 20%, i criteri soggettivi.

Art. 7 – Scala di valutazione di risultati e prestazioni

- I. Per la valutazione dei risultati (criteri oggettivi) e delle prestazioni (criteri soggettivi) è adottata una scala di valutazione a 5 gradi di giudizio (*non adeguato, parzialmente adeguato, adeguato, più che adeguato, eccellente*), che converte il grado di giudizio di risultati e prestazioni in un valore numerico. Ad ogni grado di giudizio corrisponde, infatti, un punteggio definito, come indicato nelle tabelle 1 e 2 di seguito riportate:



  AZIENDA STRADE LAZIO SPA	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

Tabella 1 – Scala di valutazione dei risultati



Valutazione oggettiva	Grado di valutazione	Punteggio corrispondente
L'obiettivo non è stato raggiunto: il risultato è distante dal valore atteso	Non adeguato	20
L'obiettivo è stato solo parzialmente raggiunto: il risultato è inferiore al valore atteso	Parzialmente adeguato	40
L'obiettivo è stato raggiunto: il risultato è pari al valore atteso	Adeguato	60
L'obiettivo è stato raggiunto con un risultato superiore al valore atteso	Più che adeguato	80
L'obiettivo è stato superato con un risultato assai superiore al valore atteso	Eccellente	100

Tabella 2 – Scala di valutazione delle prestazioni

Valutazione soggettiva	Grado di valutazione	Punteggio corrispondente
La qualità della prestazione è notevolmente inferiore alle attese	Non adeguato	20
La qualità della prestazione è inferiore alle attese	Parzialmente adeguato	40
La qualità della prestazione corrisponde alle attese	Adeguato	60
La qualità della prestazione ha raggiunto un livello superiore alle attese	Più che adeguato	80
La qualità della prestazione ha raggiunto un livello assai superiore alle attese	Eccellente	100

Art. 8 - Metodologia per la valutazione oggettiva

1. La valutazione oggettiva attiene alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.
2. Nell'ambito della valutazione oggettiva, previo colloquio con il valutato, si dovrà tenere conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

 	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

3. Per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è adottata la **scheda di valutazione oggettiva** (Allegato B del presente Regolamento), come da esempio riportato nella seguente tabella 3:


Tabella 3 - Esempio di scheda valutazione oggettiva (All. B)

A	B	C	D	E	F	G
Obiettivi	Descrizione obiettivo	Grado valutazione	Punteggio corrispondente	Peso obiettivo %	Calcolo (D x E)	Punteggio Totale
Obiettivo 1		Eccellente	100	40%	100 x 40/100	40
Obiettivo 2		Adeguato	60	40%	60 x 40/100	24
Obiettivo 3	Corretto andamento gestionale delle responsabilità assegnate non comprese nei precedenti obiettivi	Eccellente	100	20%	100 x 20/100	20
				100%		
PUNTEGGIO TOTALE						84

4. La valutazione oggettiva è espressa nella relativa scheda con riferimento agli obiettivi assegnati al dirigente (da 1 a 3). A ciascun obiettivo, il valutatore attribuisce il punteggio (colonna D) corrispondente al grado di valutazione del risultato (colonna C), in base a quanto illustrato nella precedente tabella 1.
5. A ciascun obiettivo è attribuito un determinato peso percentuale (colonna E) secondo la priorità che l'obiettivo rappresenta per l'attività del valutato; la somma dei pesi di tutti gli obiettivi deve corrispondere ad un valore pari al 100%.
6. Nella scheda di valutazione oggettiva il punteggio (colonna D), corrispondente al grado di valutazione del risultato, va moltiplicato per il peso assegnato all'obiettivo (colonna E) mediante il calcolo esposto nella colonna F. Il valore che ne risulta serve a misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo (colonna G). La somma dei valori presenti nella colonna G dà luogo al **punteggio totale** del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Art. 9 – Metodologia per la valutazione soggettiva

1. La valutazione soggettiva attiene alla misurazione dei livelli di qualità raggiunti dalla prestazione resa dal dirigente.



	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

2. La valutazione soggettiva è espressa nell'apposita **scheda di valutazione soggettiva**, con riferimento ad una serie di indicatori di qualità della prestazione, indicati nell'Allegato B, come da esempio riportato nella seguente tabella 4:

Tabella 4 - Esempio di scheda di valutazione soggettiva (All. B)

A	B	C	D	E	F
Indicatori di qualità della prestazione	Grado valutazione	Punteggio Corrispondente	Peso indicatore %	Calcolo (C x D)	Totale
I - Capacità relazionale	Eccellente	100	30%	100 x 30/100	30
II - Efficienza organizzativa	Eccellente	100	10%	100 x 10/100	10
III - Leadership, padronanza di sé	Adeguito	60	20%	60 x 20/100	12
IV - Capacità di autonomia e iniziativa	Parzialmente adeguato	40	40%	40 x 40/100	16
			100%		
PUNTEGGIO TOTALE					68

3. Gli indicatori di qualità della prestazione, di cui all'Allegato B, sono correlati alla scala di valutazione soggettiva (vedi Tabella 2) e specificano il livello di prestazione resa dal dirigente in ordine alle singole competenze manageriali.
4. Gli indicatori sono infatti raggruppati in 4 classi di competenze manageriali, ad ognuna delle quali è attribuito un peso percentuale, per un totale pari al 100%. A ciascun indicatore, il valutatore attribuisce il punteggio corrispondente al grado di valutazione espresso (colonna B), secondo quanto illustrato nella precedente tabella 2.
5. Nella "scheda di valutazione soggettiva", il punteggio (colonna C) corrispondente al grado di valutazione delle prestazioni (colonna B) va moltiplicato per il peso assegnato a ciascun indicatore (colonna D): il valore che ne risulta (colonna F) misura il livello di qualità della prestazione resa. Il **punteggio totale** è dato dalla somma dei valori presenti nella colonna F.

  AZIENDA STRADE LAZIO SPA	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

Capitolo IV - Formalizzazione dei risultati

Art. 10 - Esito della valutazione

1. L'esito della valutazione del personale dirigente viene formalizzato in forma scritta, previo colloquio con il valutato, mediante trasmissione di copia delle schede di valutazione di cui all'Allegato B del presente Regolamento.
2. L'esito della valutazione è espresso con un **punteggio finale** (vedi tabella 5) che si ottiene moltiplicando i punteggi (colonna D) conseguiti nelle due fasi di valutazione oggettiva e soggettiva per i valori percentuali (colonna C) conferiti rispettivamente ai criteri oggettivi, pari all'80%, e ai criteri soggettivi, pari al 20%. La somma dei valori, che risultano indicati nella colonna F, dà luogo al punteggio finale della valutazione, come da esempio illustrato nella seguente tabella 5.

Tabella 5 – Esempio di scheda di valutazione finale (All. B)

A	B	C	D	E	F
Tipologia di valutazione	Elementi della valutazione	Peso %	Punteggi conseguiti	Calcolo (C x E)	Totale
Valutazione oggettiva	Risultati	80%	92	80/100 x 92	73,6
Valutazione soggettiva	Competenze /Qualità della prestazione	20%	68	20/100 x 68	13,6
		100%			
PUNTEGGIO FINALE					87,2

3. La valutazione nel complesso è positiva se il punteggio finale è ≥ 60 .

A seconda del punteggio finale conseguito il **giudizio complessivo** corrispondente può essere di due tipi:

- a) positivo: in tal caso, il valutato consegue la retribuzione di risultato, rapportata alla percentuale del punteggio finale ottenuto;
- b) negativo: in tal caso, il valutato non consegue la retribuzione di risultato. Il punteggio finale si converte in un giudizio complessivo sulla base della **scala di valutazione finale** riportata nella seguente tabella:


	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

Tabella 5 – Scala di valutazione finale

Punteggio finale	Giudizio complessivo
< 60	NEGATIVO: il valutato non consegue la retribuzione di risultato
Da 60 a 100	POSITIVO: il valutato consegue la retribuzione di risultato, rapportata in % al punteggio ottenuto.

Art. 11 - Conseguenze della valutazione negativa

- Il conseguimento di un punteggio finale < 60 comporta un giudizio complessivo negativo e la non corresponsione al dirigente della retribuzione di risultato.


Art. 12 – Conseguenze della valutazione positiva: corresponsione della retribuzione di risultato

- In caso di giudizio complessivo positivo, il valutato matura il diritto alla retribuzione di risultato, in presenza delle condizioni di cui all'art. 3, c.I del presente Regolamento.
- L'effettivo **ammontare della retribuzione** di risultato da erogare è individuato, sulla base degli obiettivi raggiunti e delle prestazioni rese, in base al punteggio finale conseguito nell'ambito della valutazione, alla stregua della disciplina prevista nella specie dal presente Regolamento.

Ad esempio, se il dirigente consegue un punteggio finale pari a 80, la retribuzione di risultato calcolata in base al tetto massimo del 20% della retribuzione annua lorda, sarà corrisposta al dirigente nella misura pari a 80/100 del premio percepibile nell'anno di riferimento.

In sintesi, la retribuzione di risultato sarà corrisposta secondo le seguenti modalità:

- punteggio inferiore a 60: nessuna retribuzione di risultato;
 - punteggio tra 60 e 100: retribuzione di risultato rapportata al tetto massimo e alla misura percentuale del punteggio finale (si veda l'esempio di cui sopra).
- La retribuzione di risultato annua lorda è liquidata al dirigente con la busta paga del mese successivo a quello di approvazione del Bilancio dell'anno di riferimento.
 - Per i dirigenti facenti parte dell'Avvocatura interna, la retribuzione di risultato annua lorda sarà parzialmente assorbita dai compensi professionali maturati nel medesimo anno, in una misura percentuale da stabilirsi con specifico Accordo.

	REGOLAMENTO	R_VAL_DIR Data: 2 DIC 2015
	REGOLAMENTO CONCERNENTE LE MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DI DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE COLLEGATA AI RISULTATI DEI MEDESIMI	REV. Data:

5. Per gli incarichi eventualmente assegnati **ad interim**, non sono previste ulteriori retribuzioni di risultato rispetto a quelle già spettanti.
6. Nel caso in cui l'attività dirigenziale sottoposta a valutazione sia stata svolta per **frazione di anno**, l'importo della retribuzione di risultato annua lorda maturabile sarà riproporzionato in dodicesimi.

Art. 13 – Codice Etico

1. Il controllo sul rispetto dei codici di comportamento da parte dei Dirigenti, nonché la mancata vigilanza da parte dei Dirigenti stessi sull'attuazione e sul rispetto dei codici presso le strutture di cui sono titolari, è svolto dall'Organismo di Vigilanza e rileva ai fini della misurazione e valutazione della performance, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

Art. 14 – Entrata in vigore del Regolamento

2. Il presente Regolamento entra in vigore dall'anno 2016 ed annulla e sostituisce ed abroga ogni eventuale precedente disciplina, di qualunque fonte, sulle medesime materie qui disciplinate.
3. Il presente Regolamento potrà essere disdettato con un preavviso di mesi tre.

Allegati:

Allegato A – Scheda di assegnazione degli obiettivi.

Allegato B – Procedimento di valutazione del personale dirigente.