

PIANO degli OBIETTIVI

PdO

Anno 2020

A) LA SOCIETA' - PESCARA ENERGIA S.p.A.

Pescara Energia S.p.A. è stata costituita, con la denominazione di Pescara Gas S.p.A., come società per azioni unipersonale, a seguito di deliberazione del consiglio comunale n. 177 del 4 agosto 2005, con atto rep. 21675 del 21 novembre 2005, allo scopo di riscattare le reti, gli impianti ed ogni altra dotazione patrimoniale inerente al servizio pubblico di distribuzione del gas naturale nei confronti del gestore uscente del servizio medesimo (Enel Rete Gas Spa), l'acquisto della proprietà delle reti, degli impianti e di ogni altra dotazione patrimoniale inerente il servizio di distribuzione del gas.

L'art. 2 dell'atto costitutivo e l'art. 4 dello statuto prevedeva, in una visione strategica e prospettica, la possibilità per la società di sviluppare attività complementari, valorizzare ed implementare il patrimonio immobiliare, nonché gestire reti, impianti e manufatti.

In questa direzione, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 19 febbraio 2007 il Comune di Pescara deliberava di affidare a Pescara Gas Spa fino 31 dicembre 2011 la gestione delle reti ed impianti di pubblica illuminazione e semaforici a decorrere dal 1° aprile 2007.

Con successive deliberazioni sempre del Consiglio Comunale veniva prorogata la data di gestione di detti impianti fino al 31 dicembre 2030.

Da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 22.03.2016, è stato stabilito di affidare a Pescara Energia S.p.A. il servizio di gestione e manutenzione degli impianti elettrici e degli apparecchi di illuminazione di 115 edifici di proprietà comunale con decorrenza 1 giugno 2016, mediante pagamento di un corrispettivo pari alla spesa per la fornitura della energia elettrica rilevata nell'anno 2014, decurtato dei benefici provenienti da interventi volti alla riduzione della spesa energetica e maggiorati dagli oneri finanziari conseguenti al ricorso a mutui per i lavori da effettuare.

Il servizio in parola è, essenzialmente, finalizzata allo svolgimento dell'attività di Pubblica Illuminazione in modo da:

- **garantire** le necessarie condizioni di funzionalità e sicurezza a tutela dell'incolumità dei beni e delle persone;
- **ottenere** il rispetto di elevati standard di sicurezza degli impianti oltre che delle norme vigenti in materia di contenimento dell'inquinamento luminoso;
- **attivare** politiche di risparmio energetico.

Pescara Energia, con riferimento a detto ramo di attività, con contratto rep. 174995 del 08.02.2017, ha affidato il servizio di gestione, manutenzione e riqualificazione degli impianti di pubblica illuminazione alla ditta ENEL SOLE S.r.l..

Il contratto ha una durata di 10 anni per un valore complessivo di circa 30.000.000,00.

Allo stato dell'arte possiamo dire che il core business della società é distinto essenzialmente in due rami di attività:

- **RAMO PUBBLICA ILLUMINAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI, CHE COMPRENDE:**
 - Gestione e manutenzione delle reti della illuminazione pubblica;
 - Gestione e manutenzione dei semafori;
 - Gestione e manutenzione degli impianti elettrici e degli apparecchi di illuminazione degli edifici di proprietà comunale;
 - Programmazione strategica dell'infrastruttura tecnologica SMARTCITY.

- **RAMO RETE GAS, CHE COMPRENDE LE SEGUENTI ATTIVITÀ:**
 - Gestione della rete gas di Pescara della quale Pescara Energia S.p.A. è proprietaria;
 - Funzione di coordinamento dei Comuni dell'Ambito denominato "Pescara" per lo svolgimento di tutte le attività prodromiche alla stipula della convenzione associativa tra i Comuni stessi, nonché l'attività preparatoria della gara d'ambito con il ruolo di stazione appaltante per l'affidamento del servizio di distribuzione del gas naturale in ambito provinciale.

Per entrambi i rami aziendali la Società Pescara Energia ha svolto e svolge un'intensa attività, sebbene le scarse risorse umane a disposizione, di gestione ordinaria, di programmazione ed attuazione degli investimenti utili a garantire servizi e standard e di qualità.

B) ORGANIZZAZIONE e STRUTTURA

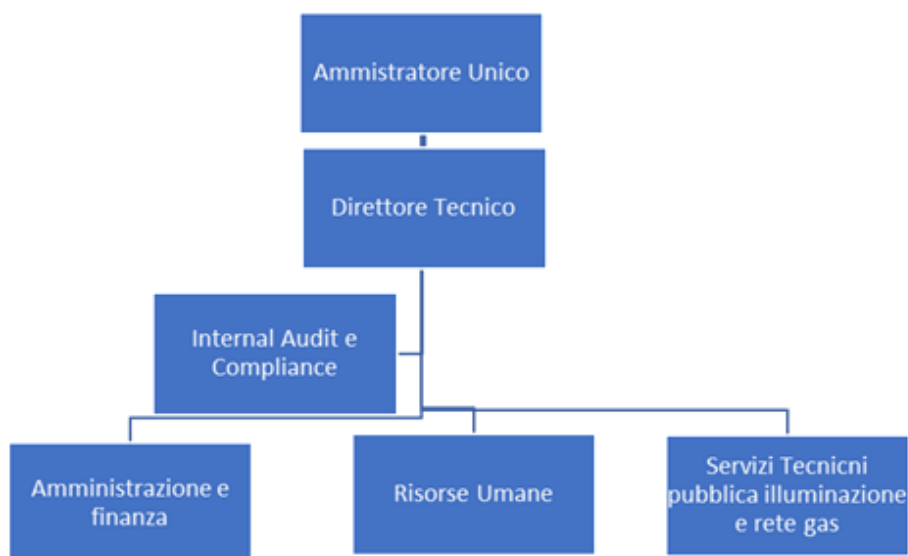
Per assolvere alla *mission* aziendale, recentemente, la Società a seguito di una riorganizzazione interna ha modificato la propria struttura organizzativa, prevedendo e assumendo in organico una figura dirigenziale di alto profilo, un Ingegnere - DIRETTORE TECNICO-. Al neo-dirigente/direttore chiamato in servizio dal 1° di cembre 2019 come da contratto intercorso, è riconosciuto e previsto, oltre la corresponsione dello stipendio tabellare, il pagamento di un compenso di RISULTATO, avendo a riferimento gli obiettivi raggiunti dallo stesso Dirigente in corso d'anno.

Si hanno qui per riportati gli artt. 5 e 6 del contratto individuale di lavoro.

In aggiunta al Dirigente/Direttore Tecnico, ad oggi, la struttura della Società presenta un organico con altri 10 dipendenti e in particolare:

- **2 Quadri Q - Responsabili attività**
- **5 Impiegati tra tecnici e amministrativi**
- **3 Operai/Elettricisti**

Il modello organizzativo, come si può rilevare dal grafico che segue, è a forma piramidale e pone il Dirigente/Direttore Tecnico al vertice della catena di comando.



C) IL PIANO INDUSTRIALE TRIENNALE di PESCARA ENERGIA

Per assolvere con efficacia e correttamente alle proprie attività aziendali Pescara Energia S.p.A. si è dotato di un Piano Industriale triennale, d'intesa con la Proprietà Comune di Pescara. L'ultimo Piano Industriale condiviso con la proprietà e oggetto di approvazione copre l'arco temporale 2019/2021, laddove, tra l'altro, è previsto il conferimento a Pescara Energia S.p.A. di nuovi servizi tecnologici, in aggiunta a quelli già assegnati.

Il Piano, in una visione strategica innovativa, è finalizzato alla creazione di un modello organizzativo in grado di **programmare e implementare** un efficiente sistema di gestione energetica e manutentiva delle reti e del patrimonio immobiliare dell'Ente Comunale, con l'intento di conseguire sia un miglioramento della qualità dei servizi, sia una riduzione dei costi per consumi di energia, con l'ulteriore obiettivo di una graduale riqualificazione funzionale del patrimonio immobiliare, nell'ottica di aumentarne la sicurezza e la compatibilità ambientale.

Secondo questo modello la *vision*, oggetto di concertazione e condivisione tra gli Attori istituzionali delle parti coinvolte, è stata quella di elevare e collocare la Società a **cabina di regia unica**, come unico riferimento di progettazione e al tempo stesso di attuazione, per tutti i servizi energetici e tecnologici a supporto strategico del Comune di Pescara, in ottica di Città intelligente - SMARTCITY.

A tali scopi il Piano industriale, in attesa dell'assegnazione dei nuovi servizi, nel breve e medio termine prevede, in maniera speculare con LA PROGRAMMAZIONE CONTENUTA NEL DUP 2019-2021, distintamente, le successive azioni e attività:

Rete Pubblica Illuminazione

- 1) il completamento degli interventi avviati nel 2019 relativamente all'ammodernamento degli impianti semaforici, alla sostituzione di lanterne e lampadine semafori, nel periodo 2020-2022 per circa € 300.000,00;
- 2) il completamento degli interventi avviati nel 2019 relativamente alla sostituzione di pali di resina con pali metallici;
- 3) il completamento degli interventi avviati nel 2019 relativamente all'adeguamento degli impianti elettrici dei plessi scolastici e alla manutenzione rete elettrica altri edifici comunali;
- 4) secondo quanto previsto nel contratto con Enel Sole S.r.l., prevede inoltre:
 - la sostituzione di n. 23.718 punti luce con lampade led;
 - il completamento del telecontrollo punto-punto sull'intera rete di pubblica illuminazione;
 - la sostituzione di linee elettriche vetuste per 5.000 m.
 - la sostituzione di n. 452 pali vetusti;
 - la verniciatura di n. 10.442 pali;
 - la installazione di n. 30 nuovi quadri elettrici;
 - la revisione di n. 10 quadri elettrici;
 - la installazione di n. 20 attraversamenti pedonali luminosi;
 - la sostituzione di n. 1.000 derivazioni al punto luce,
 - il ripristino della messa a terra di n. 500 pali, **con una spesa prevista di € 10.244.665,00;**

Inoltre, lo stesso Piano prevede di conseguire un valore aggiunto, sia prestazionale che economico, in grado di assicurare:

L'implementazione, con le attuali strutture della pubblica illuminazione, di una rete radio di comunicazione wireless per i servizi di smart city;

L'ottimizzazione dei consumi energetici per la Pubblica Illuminazione, introducendo il concetto di smart city, durante le lavorazioni di manutenzioni straordinarie;

L'ottimizzazione dei consumi energetici, in prima battuta, per tutte le scuole medie, elementari, materne e asili nido, a seguire analoghi interventi per tutti i 115 edifici pubblici di proprietà del Comune. Già nel triennio 2019 - 2021 il Piano prevede le sostituzioni dell'impianto elettrico delle scuole e per i restanti edifici di proprietà comunale. La spesa presunta nel triennio per le sole scuole è di circa € 1.000.000. Stando alle previsioni del Piano, in presenza delle scarse risorse finanziarie, non è escluso che gli interventi si facciano con il coinvolgimento di risorse private, secondo un modello di partenariato pubblico privato - project financing - che, in una visione strategica complessiva, potrebbe/dovrebbe riguardare tutto il patrimonio immobiliare del Comune di Pescara).

La riqualificazione graduale della rete semaforica - semafori intelligenti - con l'implementazione di nuove apparecchiature sulle intersezioni pericolose, tra queste, quella di p.zza I° Maggio

Rete Gas

Il Piano Industriale solo marginalmente enuncia gli investimenti del ramo gas, in quanto realizzati direttamente dal soggetto gestore - Pescara Distribuzione Gas S.r.l., nel rispetto dei vincoli contrattuali in essere.

Pescara Distribuzione srl, nella qualità di concessionaria (in regime di *prorogatio ope legis*) detiene le reti assicurandone anche la gestione ordinaria.

La disciplina del rapporto in essere, oltre che nelle leggi di settore, trae la propria fonte dall'accordo transattivo intervenuto lo scorso anno e in scadenza il 2021.

Sempre in tema, Pescara Energia S.p.A., funge e svolge le funzioni di stazione appaltante della gara gas per l'ATEM - PE.

D) OBIETTIVI SPECIFICI - anno 2020 -

Con riferimento al Piano industriale 2019/2021 di cui si è appena detto e al quale si rimanda nella versione integrale, vengono di seguito estrapolati gli **obiettivi specifici annuali** assegnati al Dirigente - Direttore Tecnico Ing. Giovanni Caruso.

OBIETTIVI:

1) Gara per affidamento fornitura energia elettrica

La fornitura dell'energia elettrica è tra le voci principali di spesa della Società.

Pertanto, sarà cura del Direttore promuovere tutte le azioni per contenere i costi dell'energia e acquisire, su tale voce di spesa, ulteriori economie rispetto a quelle attuali. Il percorso a cui si pensa con il presente obiettivo é binario, ovvero, per un verso il Direttore potrà aderire alle convenzioni CONSIP, sic et simpliciter, dall'altra potrà fare ricorso al libero mercato, purché ottenga un risparmio ulteriore rispetto a quello Consip, comunque, non inferiore al 3%.

2) Direttore dell'esecuzione contratto ENEL sole srl

Il Direttore Tecnico, Ing. Caruso, nella qualità anche di Direttore dell'esecuzione del contratto che intercorre con la richiamata Società, avrà cura, come obiettivo specifico delle proprie azioni e attività, di seguire attentamente e con puntualità l'esecuzione di tutte le obbligazioni assunte da ENEL Sole in sede di gara, con particolare riferimento agli investimenti offerti e che ammontano a oltre 10.000.000,00 di euro.

3) Direttore dell'esecuzione contratto Pescara Distribuzione srl

Il Direttore Tecnico, Ing. Caruso, nella qualità di Direttore dell'esecuzione del contratto con Pescara Distribuzione Srl, sempre come obiettivo specifico, avrà cura di monitorare e assicurare, tutte le obbligazioni assunte dal gestore (vedasi contratto/transazione e normazione di settore) in particolare:

- vigila e controlla sull'attività di distribuzione;
- verifica annualmente, in contraddittorio con l'esercente, sullo stato di consistenza e di manutenzione e conservazione delle strutture, impianti ed attrezzature, costituenti il sistema di distribuzione;
- disamina in via preliminare e approva i progetti e i programmi che il Gestore predispose per l'attuazione del complesso delle attività derivanti dalla programmazione annuale;
- controlla con continuità, anche disponendo prove, campionature e verifiche, della qualità dei materiali e dei componenti impiegati dall'esercente, il rispetto delle previsioni di programmi di manutenzione ordinaria e straordinaria, e di avanzamento dei lavori, comunicando al Gestore le disposizioni che si rendessero necessarie;
- assiste ai collaudi delle nuove opere;
- disamina e valuta preliminarmente, sotto il profilo tecnico-economico-costruttivo, eventuali varianti progettuali;
- esprime pareri in ordine all'adeguamento del corrispettivo gestionale in caso di richiesta;

- elabora e predispone tutti gli atti che, nel rispetto dell'autonomia organizzativa ed imprenditoriale del Gestore, riterrà utili o necessari (vigilanza) per il corretto espletamento delle attività e prestazioni oggetto dell'affidamento;
- segnala e relaziona al Titolare di eventuali inadempienze contrattuali, con proposta di revoca o decadenza, di applicazioni di penali e quant'altro previsto dal contratto con il gestore;
- attiva le procedure per l'esecuzione di lavori in danno del Gestore qualora questi si renda inadempiente a eventuali disposizioni tecniche o obblighi contrattuali, attingendo le relative risorse dalla fideiussione prestata dall'esercente.
- determina, con l'ausilio dell'Advisor, il RUP e Supporto al RUP, il valore residuo degli investimenti effettuati dal Gestore, riferiti al Comune di Pescara;

4) Semaforica

La rete semaforica è in condizione di estrema precarietà, pertanto, in maniera graduale occorre avviare un percorso di sostituzione delle apparecchiature esistenti, con l'installazione di nuova impiantistica semaforica negli incroci a più alto rischio.

Per l'anno 2020 tenuto conto delle risorse disponibili (260.000,00 euro) assume valore di obiettivo specifico per il Direttore Tecnico Ing. Giovanni Caruso, la sostituzione di tutte le lanterne a led, cavi e centraline di comando di n. 8 impianti oltre alla completa riqualificazione di tre impianti.

Inoltre, sempre restando sul tema, nello stesso obiettivo specifico rientra la realizzazione dell'impianto semaforico in P.zza I° Maggio per l'attraversamento pedonale.

Nel secondo semestre dell'anno 2020, nel limite del budget che potrà essere integrato e assegnato, non più tardi del 30 di giugno, le lavorazioni di aggiornamento e adeguamento dell'impiantistica semaforica, potranno continuare, senza soluzione di continuità, fino ad esaurimento del budget assegnato.

5) Gara ATEM-PE

Pescara Energia S.p.A. svolge la funzione di coordinamento dei Comuni dell'Ambito denominato "ATEM PE ", altresì, il ruolo di stazione appaltante della procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento del servizio di distribuzione del gas naturale in ambito provinciale. Nella detta procedura assume valore di obiettivo specifico per il Direttore Tecnico Ing. Giovanni Caruso il coordinamento e la supervisione dei procedimenti e attività relative: immissione dati sul portale dell'autorità Arera - risposta quesiti - partecipazione alle riunioni con i Comuni, definizione criteri ripartizione della Rab, predisposizione e invio integrazioni di ARERA, rapporti con Advisor e ogni altra attività funzionale al buon esito della gara.

D) ABSTRACT REGOLAMENTARE INTERNO

Il presente **PdO** assume valore programmatico e di misurazione delle attività del Dirigente - Direttore Tecnico Ing. Giovanni Caruso, *conditio sine qua non*, per il riconoscimento in favore del medesimo Dirigente della retribuzione di RISULTATO.

Di seguito si riporta lo stralcio del Regolamento che disciplina la materia:

Art. 4 - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI - 1) A ciascun dirigente vengono attribuiti, annualmente, almeno cinque obiettivi annui così articolati: a) tre obiettivi relativi a specifiche attività indicate nel Funzionigramma aziendale nel tempo vigente; b) due obiettivi riferito al corretto andamento delle restanti attività inserite nel Funzionigramma, ma non ricomprese nei tre precedenti obiettivi. 2) L'assegnazione degli obiettivi avviene previo colloquio con il dirigente da parte del Vertice aziendale - o dal soggetto da questi delegato - e deve essere corredata dai livelli di incidenza (peso

percentuale) di ogni obiettivo sulla valutazione finale. 3) Il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili, in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi inizialmente assegnati, darà luogo alla revisione degli stessi. 4) Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono oggetto di informativa successiva alle rappresentanze sindacali.

Art. 5 - CRITERI, METODOLOGIE E TEMPISTICHE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - 1)

La valutazione dei dirigenti deve essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento degli obiettivi. 2) I criteri di valutazione oggettivi dovranno avere una incidenza pari all'80%, mentre quelli soggettivi pari al 20%. 3) Nella valutazione degli obiettivi - che dovrà essere sviluppata previo colloquio con il dirigente valutato - si dovrà tener conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati. 4) L'esito della valutazione deve essere formalizzato in forma scritta, previo colloquio, al dirigente valutato. 5) L'esito della valutazione deve articolarsi su una scala di valori da 1 a 100; un punteggio finale complessivamente inferiore a 60 è da ritenersi negativo e, pertanto, non consente il conseguimento della retribuzione di risultato da parte del dirigente.

Art. 6 - QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - 1)

L'importo della retribuzione di risultato lorda da erogare al dirigente, in presenza di una valutazione positiva, sarà determinato rapportando l'importo massimo percepibile annualmente dal dirigente - tenuto conto di quanto stanziato in Bilancio (in ogni caso non superiore al 20% della retribuzione annua lorda percepita al 31/12 dell'anno di riferimento) - alla percentuale di voto attribuita in sede di valutazione, su una scala di valori **da 1 a 100**. 2) Per gli incarichi eventualmente assegnati ad interim, non è prevista la maturazione di ulteriori retribuzioni di risultato. 3) L'eventuale assorbimento della retribuzione di risultato con i compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge, quali gli incentivi per la progettazione ed i compensi per l'avvocatura interna, sarà disciplinato nei regolamenti relativi a tali specifici compensi, nel rispetto delle prerogative sindacali.

Pescara lì 26 febbraio 2020

E. SCHEDA DI VALUTAZIONE - RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENTE/DIRETTORE TECNICO -

PREMESSO

che, il vigente regolamento, in maniera speculare con la previsione del CCNL per I DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI, al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati da parte delle figure apicali, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, prevede l'istituzione di un fondo variabile che con regolamento interno è stato determinato nella misura del **15%** della retribuzione complessiva in godimento da parte del/dei dirigenti per l'anno di riferimento;

che, inoltre, il regolamento vigente, all'art. 5 commi 2 e segg. stabilisce che " 2) I **criteri di valutazione oggettivi** dovranno avere una incidenza **pari all'80%**, mentre quelli soggettivi pari al **20%**. 3) Nella valutazione degli obiettivi - che dovrà essere sviluppata previo **colloquio** con il dirigente valutato - si dovrà tener conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che

abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati. 4) L'esito della valutazione deve essere formalizzato in forma scritta, previo colloquio, al dirigente valutato. 5) L'esito della valutazione deve articolarsi su una scala di valori da 1 a 100; un punteggio finale complessivamente inferiore a 60 è da ritenersi negativo e, pertanto, non consente il conseguimento della retribuzione di risultato da parte del dirigente ";

RILEVATO che per effetto della predetta norma, al fine di riconoscere al Dirigente/Direttore Tecnico, in servizio presso Pescara Energia, l'indennità commisurata al RISULTATO, è necessario individuare e condividere ex ante gli indicatori di misurazione della performance, sia sotto l'aspetto **OGGETTIVO** che **SOGGETTIVO**;

RITENUTO che con riferimento agli obiettivi assegnati con il PdO 2020, possono essere individuati i successivi **MACRO INDICATORI** e sub criteri di misurazione e valutazione, i primi aventi carattere **OGGETTIVO**, i secondi avente carattere **SOGGETTIVO**:

TUTTO CIO' POSTO e per le finalità di cui si è detto infra viene condivisa la successiva scheda di valutazione.

ALLEGATO A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE

INDICATORI OGGETTIVI DI VALUTAZIONE

- 1) **RISULTATO COMPLESSIVO DELL'ATTIVITA' DELLA SOCIETA'** (tenuto conto degli obiettivi assegnati)
- 2) **RISULTATI STRATEGICI E RISULTATI ECONOMICI CONSEGUITI**

Per entrambi i valori tenuto conto dei sub criteri, percentuale	80%
---	-----

SUB CRITERI DI VALUTAZIONE

a) **COMPETENZA** manageriale, intesa come misurazione del grado di autonomia, della partecipazione attiva e propositiva ai processi gestionali e decisionali della Società.

Peso: 10%. Punteggio massimo attribuibile: PUNTI 10 PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarsa	-----
Largamente migliorabile	3
sufficiente	5
Buona	7
ottima	10

b) **COMPETENZA** tecnico/professionale complessivamente intesa - tecnica/finanziaria/ /giuridica/amministrativa - in ordine alle scelte adottate, a garanzia della conformità e correttezza dei processi gestionali e di controllo. Capacità di diversificare le competenze sulla base delle esigenze.

Peso: 10%. Punteggio massimo attribuibile: PUNTI 10 PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarsa	-----
Largamente migliorabile	3
sufficiente	5
buona	7
ottima	10

c) **COMPETENZA** consultiva, referente e assistenza all'Amministratore Unico. Capacità a rilevanza esterna, di rapporto con l'utenza, operatori economici e di relazione con Istituzioni pubbliche e private.

Peso: 10%. Punteggio massimo attribuibile: 10 PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarsa	-----
Largamente migliorabile	3
sufficiente	5
buona	7
ottima	10

d) **Grado** di raggiungimento degli obiettivi tenuto conto della strategicità (rilevanza e impatto pluriennale/intercettazione di risorse private - PPP) e dell'iter metodologico in funzione dell'efficienza, efficacia, economicità dei processi gestionali.

Peso: 50%. Punteggio massimo attribuibile: PUNTI 50 PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarsa	10
Largamente migliorabile	20
Sufficiente	30
Buona	40
ottima	50

INDICATORI SOGGETTIVI DI VALUTAZIONE

- 1) CAPACITA' MOTIVAZIONALE DEL PERSONALE COINVOLTO NEI PROCESSI GESTIONALI E OPERATIVI DELLA SOCIETÀ
- 2) TEMPI DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

Per entrambi i valori tenuto conto dei sub criteri, percentuale	20%
---	-----

e) **Competenza** organizzativa e gestionale delle risorse umane, leadership e autorevolezza. Capacità di coordinamento e di team. Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati

Peso: 10%. Punteggio massimo attribuibile: 10 PARAMETRI DI VALUTAZIONE

PARAMETRI	PUNTEGGIO
scarsa	-----
Largamente migliorabile	3
Sufficiente	5
Buona	7
ottima	10

f) **Tensione** al risultato con attenzione alla qualità e ai tempi di attuazione degli obiettivi. Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti per migliorare la performance aziendale.

Peso: 10%. Punteggio massimo attribuibile: 10 PARAMETRI DI VALUTAZIONE

PARAMERI	PUNTEGGIO
scarsa	-----
Largamente migliorabile	3
sufficiente	5
buona	7
ottima	10

QUADRO RIEPILOGATIVO e punteggio COMPLESSIVO

INDICATORI di VALUTAZIONE	PESO	PUNTEGGIO PARZIALE MASSIMO OTTENIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Attività manageriale e direttoriale	10%	10	
Competenza professionale	10%	10	
Capacità di assistenza all'A.U. . Capacità di relazione	10%	10	
Grado di raggiungimento degli obiettivi e strategicità/economicità	50%	50	
Capacità organizzativa gestionale e motivazionale del personale	10%	10	
Tensione al risultato e ai tempi	10%	10	
TOTALE PUNTEGGIO	100%	100	

VALUTAZIONE

La valutazione finale, nella funzione di valutatore, compete all'Amministratore Unico tenuto conto degli elementi acquisiti in corso d'anno e sulla scorta di una relazione finale del Dirigente/Direttore Tecnico.

RETRIBUZIONE

La retribuzione di risultato, sulla scorta della valutazione assegnata, viene parametrata al punteggio complessivo ottenuto, avendo a riferimento gli indicatori e i sub criteri in precedenza indicati (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali seguenti:

- fino a 60 punti = valutazione negativa - nessuna retribuzione
- da 61 a 70 - 25 %
- da 71 a 80 - 50 %
- da 81 a 90 - 75 %
- da 91 a 100 - 100 %

Per l'anno 2020, all'esito del procedimento di valutazione, la **RETRIBUZIONE DI RISULTATO** da corrispondere al Dirigente/Direttore Tecnico è pari a /100% della risorsa prevista in bilancio.

IL VALUTATORE

Amministratore Unico pro tempore

Ps

La scheda di valutazione viene trasmessa al Dirigente/Direttore Tecnico che può formulare proprie osservazioni entro **10 giorni** dalla notifica.

Il valutatore può accettare come non accogliere le osservazioni formulate.