

**Sintesi criteri valutazione per obiettivi (MBO) del personale dirigente di ABC
(rif. Art. 12 CCNL Dirigenti Confservizi)
approvati nel maggio 2014 dal CdA di ABC a.s.**

- Definizione di un **numero contenuto di obiettivi** (da 5 a 7 obiettivi per scheda). Tenendo conto degli attuali limiti imposti dalle leggi nazionali e dall'ente proprietario in materia di spesa, si è ritenuto opportuno aggiungere per tutti i valutati **1** obiettivo "cancello" legato all'andamento economico dell'azienda in condizioni normali (sono fatte salve situazioni straordinarie legate a particolari andamenti aziendali). In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo, il premio non sarà corrisposto. In caso di superamento dell'obiettivo "cancello" di almeno il 30% è possibile prevedere un incremento del premio del 10%.
- Individuazione degli obiettivi in relazione alle seguenti **caratteristiche**:
 - **SPECIFICI**: definiti in termini di azioni concrete da intraprendere da parte del valutato
 - **MISURABILI**: includenti i criteri che determinano i livelli di raggiungimento
 - **RAGGIUNGIBILI**: sfidanti ma realistici
 - **RILEVANTI**: significativi rispetto alla missione e agli obiettivi strategici
 - **TEMPORALMENTE DEFINITI**: contrassegnati da una scadenza temporale coerente con il periodo di valutazione.
- Articolazione della scheda come di seguito riportato (tenendo conto delle specificità del ruolo):

TIPOLOGIA OBIETTIVO
Obiettivo "Cancello"
Obiettivo Economico
Obiettivo Trasversale/aziendale
Obiettivo Specifico di funzione
Obiettivo di Sviluppo manageriale

- Declinazione degli obiettivi sulla base dei criteri di seguito riportati:

CRITERI PER LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
ECONOMICO	<p>Obiettivo quantitativo, volto a responsabilizzare le risorse sul rispetto del budget di propria competenza (costi, investimenti, ...), qualora ritenuto molto performante, o sul miglioramento dello stesso, tenendo in considerazione le leve economiche/finanziarie di cui i titolari dispongono.</p> <p>A tale obiettivo è stato aggiunto un obiettivo sempre economico, ma condizionante l'erogazione del premio, nel caso di mancato raggiungimento dello stesso..</p>
TRASVERSALE/AZIENDALE	<p>Obiettivi aziendali che consentono di stimolare l'impegno delle risorse in processi trasversali di rilevanza aziendale, anche in relazione al mutato assetto giuridico e organizzativo aziendale e alle nuove strategie.</p>
SPECIFICO	<p>Obiettivo che consente di apprezzare lo sforzo di ciascuna risorsa sugli obiettivi individuali, più tipicamente connessi con le specificità della propria area/funzione</p>
SVILUPPO MANAGERIALE	<p>Obiettivo qualitativo volto ad apprezzare il livello di presidio del profilo di competenze manageriali richiesto dal ruolo. Tale obiettivo è stato definito attraverso un <i>benchmarking</i> con il database HayGroup e individua le competenze "core" necessarie per garantire performance in linea con le strategie aziendali.</p>