

**Sintesi criteri di valutazione per obiettivi (MBO) del personale dirigente di ABC
(rif. Art. 12 CCNL Dirigenti Confservizi)
approvati nel maggio 2020 dall'Organo Amministrativo di ABC a.s.**

- Tenendo conto degli indirizzi generali e della esigenza di efficientamento e di contenimento dei costi, a tutti i valutati viene assegnato **un primo “obiettivo cancello”** legato all’andamento economico dell’azienda in condizioni ordinarie. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo, fa decadere il sistema di valutazione e quindi la determinazione delle performance raggiunte dai valutati e, pertanto, nessun premio MBO potrà essere corrisposto.
- Ad ogni valutato vengono assegnati con apposita scheda un **numero di 4 obiettivi**, che avranno la caratteristica di essere:
 - **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.
- La scheda sarà articolata come di seguito riportato (tenendo conto delle specificità del ruolo):

TIPOLOGIA OBIETTIVO
Obiettivo “Cancello”
Obiettivo Economico (n.1)
Obiettivo Trasversale/aziendale (n.1)
Obiettivo Specifico di funzione (n.2)
Obiettivo di Sviluppo manageriale (competenza)

- La scheda obiettivi sarà sempre unica, anche nel caso in cui una risorsa abbia interim di più responsabilità organizzative. Non è prevista, pertanto, l'erogazione di più premi MBO.
- L'individuazione degli obiettivi sarà effettuata sulla base dei criteri di seguito riportati:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE
ECONOMICO	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 che i titolari dispongono.
TRASVERSALE/AZIENDALE	Obiettivo quantitativo che consente 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.
SPECIFICO	Obiettivi (2) quantitativi che consentono di apprezzare lo sforzo di ciascuna risorsa sugli obiettivi individuali, più tipicamente connessi con le specificità della propria area/funzione
SKILL MANAGERIALE	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. È un giudizio di conferma o meno della performance raggiunta dal valutato rispetto ai 4 obiettivi precedenti; ha quindi valore inferiore o uguale a 1 ed è espresso dalla Direzione in accordo con l'OA.