

Sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione della performance del Consorzio D'Ambito Territoriale Ottimale, ATO 2 Catania Acque
con delibera del C.D.A. n. 19 del 25.06.2012)

(Approvato

Allegato A

SCHEDA VALUTAZIONE *PERFORMANCE* DEI DIRIGENTI

Anno

NOME DEL DIRIGENTE: *Avv.*

POSIZIONE RICOPERTA: *Dirigente Amministrativo*

OBIETTIVI ASSEGNATI CON DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO E LIQUIDATORE N. DEL

OSSERVAZIONI GENERALI DEI DIRIGENTI

PARTE A - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 10 PUNTI)

Relazione dei Dirigenti sulla performance del Consorzio

Relazione diretta a verificare:

- *Lo stato di attuazione di piani e programmi;*
- *L'efficienza nell'uso delle risorse e la qualità/quantità dei servizi erogati;*
- *Il miglioramento dell'organizzazione delle competenze del personale.*

Valutazione da parte dell'OIV

PARTE B - OBIETTIVI (MAX 70 PUNTI)

DESCRIZIONE OBIETTIVI E INDICATORI DI RISULTATO	PESO	RELAZIONE La relazione illustra le attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati, il rispetto degli indicatori previsti e i risultati raggiunti	VALUTAZIONE DA PARTE DELL'OIV
1)			
2)			
3)			

4)			
5)			
6)			

Nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi si attribuirà il seguente punteggio:

- *obiettivo pienamente raggiunto =1;*
- *obiettivo raggiunto in misura soddisfacente =0,8;*
- *obiettivo raggiunto in misura sufficiente =0,6;*
- *obiettivo solo parzialmente raggiunto =0,3;*
- *obiettivo non raggiunto =0*

PARTE C - COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (MAX 20 PUNTI)

FATTORE	PESO	RELAZIONE CHE ILLUSTRA GLI EVENTI E LE CIRCOSTANZE DALLE QUALI E' POSSIBILE DESUMERE ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO TENUTO	VALUTAZIONE DA PARTE DELL'OIV
<p>A) Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta. Valuta la capacità di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.</p>			
<p>B) Flessibilità operativa. Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze.</p>			
<p>C) Autonomia e capacità organizzativa. Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità.</p>			
<p>D) Iniziativa. Valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, ed il contributo che il dipendente apporta al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa. Valuta inoltre, la capacità di perseguire obiettivi dell'Ente diversi da quelli formalmente assegnati.</p>			

Nella valutazione del comportamento organizzativo si attribuirà il seguente punteggio:

- **ottimo =1;**
- **buono =0,8;**
- **sufficiente =0,6;**
- **scarso =0,3;**
- **inadeguato =0**

PARTE D - VALUTAZIONE COMPLESSIVA	
FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
OBIETTIVI	
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	

OSSERVAZIONI GENERALI DELL'OIV

IL DIRIGENTE

L'OIV

IL DIRIGENTE
(per accettazione)