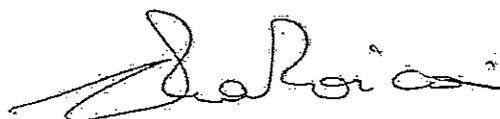


ENTE ACQUE UMBRE TOSCANE
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -
REVISIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'De Rosa', is located in the lower right quadrant of the page.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Consiglio di Amministrazione di E.A.U.T. ha provveduto con deliberazione n.34 del 4/6/2013 ad approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, dei responsabili di servizio, nonché dei dirigenti dell'Ente.

Il presente documento, che viene elaborato anche sulla base delle indicazioni del Direttore generale dell'Ente, illustra alcune modifiche alla predetta metodologia di valutazione che possono essere idonee a favorire ulteriormente il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente nonché il riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso, secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Il Sistema attualmente si articola in due diverse partizioni e precisamente:

- Il Sistema di valutazione della performance del personale dipendente a tempo indeterminato, compresi i dipendenti incaricati di posizione organizzativa ovvero di responsabilità di servizio.
- Il Sistema di valutazione della performance della dirigenza.

In entrambe le fattispecie il sistema di valutazione, che attualmente si basa sulla compilazione di due tipologie di schede (differenziate in funzione del ruolo svolto), viene integrato con una terza scheda finalizzata alla valorizzazione autonoma dei risultati collettivi raggiunti dall'Ente nella sua complessità.

Conseguentemente il Sistema va a considerare:

1) Rendimento collettivo con riferimento all'Ente nel suo complesso – PESO 35%

- La valutazione di tale fattore, ora in forma autonoma, avviene mediante la compilazione di apposita scheda (scheda n.3 – all.sub"1"), sulla base dei risultati complessivi conseguiti a livello di Ente (se del caso anche parzialmente differenziati per Area organizzativa) rappresentati dal grado di realizzazione di tutti gli obiettivi assegnati.

2) Rendimento individuale, strettamente correlato al raggiungimento di specifici obiettivi/attività previsti nel Piano esecutivo di gestione approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione – PESO 30% (la percentuale ricomprende la maggiorazione di differenziazione del 30%)

- La valutazione di tale fattore continua ad essere rilevata mediante la compilazione delle apposite schede già contenute nella metodologia approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n.34 del 4/6/2013, diversificate in relazione alla categoria professionale del dipendente.

3) Comportamenti organizzativi e professionali dimostrati – PESO 35%

- La valutazione di tale fattore continua ad essere rilevata mediante la compilazione delle apposite schede anch'esse già contenute nella metodologia approvata dal Consiglio di Amministrazione n. 34 del 4/6/2013, diversificate in relazione alla categoria professionale del dipendente.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO COLLETTIVO

Valutazione anno:

Dirigente/Dipendente:

Categoria e profilo di inquadramento:

Area/Struttura Organizzativa:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA = 35%						
A	B	C	D	E	G	
Elementi di valutazione	peso	Indicatori	Risultato conseguito	Punteggio	PUNTEGGIO FINALE	
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE ATTIVITA' DI PEG DELL'UNITA' OPERATIVA/STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, RIFERITE ALL'ANNO IN CORSO	100%	Grado di realizzazione degli obiettivi: * tra il 91% e il 100% punti 10 * tra il 82% e il 90% punti 8 * tra il 64% e il 80% punti 6 * tra il 40% e il 60% punti 4 * tra il 20% e il 39% punti 2 * inferiore al 20% punti 0			0,00	
TOTALE	100%			TOTALE	0,00	
				TOTALE	0,00	
				TOTALE PUNTEGGIO	0,00	

G.I.V.

Dott.