- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa assegnata, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

Il personale incaricato di elevata qualificazione è valutato dal Direttore Generale attraverso la scheda allegata al presente sistema premiante.

L'importo complessivo stanziato per la retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione è proporzionato al Risultato organizzativo del Consorzio come sopra definito. L'importo così proporzionato è suddiviso tra tutti gli incaricati in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente liquidata ad ognuno per l'anno di riferimento (). L'importo individuale così calcolato costituisce un importo massimo ed è successivamente ed eventualmente ridotto in proporzione alla valutazione ricevuta nella scheda per la performance individuale allegata ed in proporzione al raggiungimento degli obiettivi affidati ad ogni incaricato.

Gli importi eventualmente non liquidati per valutazioni non piene o raggiungimenti non completi costituiscono economie.

PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, secondo quanto stabilito dall'art. 9, c.1 del D. Lgs. n. 150/2009, ed in considerazione dell'organizzazione del Consorzio sono:

- indicatori di performance relativi all'intero consorzio (Risultato Organizzativo del Consorzio, come sopra definito);
- raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance generale del Consorzio, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

Come sopra descritto, Il Direttore Generale predispone la Relazione annuale sulla performance in base all'attività svolta nell'anno di riferimento. A seguito di tale relazione e e del relativo parere del Nucleo di Valutazione, il Consiglio di Amministrazione procede alla valutazione del Direttore Generale.

Sulla base di quanto sopra elencato e delle previsioni del contratto individuale sottoscritto, viene calcolato l'importo di indennità di risultato spettante al Direttore Generale.

Modello di scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE

ANNO _____

DIPENDENTE

_____

PROFILO PROFESSIONALE

_____

Data, _____

IL DIRETTORE GENERALE

_____

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ED ORGANIZZATIVO

1. PREPARAZIONE PROFESSIONALE E ABILITA' DIMOSTRATE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. CAPACITA' DI SAPER ORGANIZZARE LE PROPRIE ATTIVITA' INDIVIDUANDO LE PRIORITA'

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. PROPOSITIVITA' E CONTRIBUTO COSTRUTTIVO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. AGGIORNAMENTO E DISPONIBILITA' ALL'INNOVAZIONE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. SPIRITO DI INIZIATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. FLESSIBILITA' DIMOSTRATA E CAPACITA' DI ADATTARSI A SITUAZIONI DIVERSE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. DISPONIBILITA' ALLA CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. SPIRITO DI COLLABORAZIONE E GESTIONE DELLE RELAZIONI PERSONALI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. ACCURATEZZA NEL LAVORO SVOLTO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. ORIENTAMENTO AL RISULTATO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10