

Scheda di valutazione della performance individuale
- Dirigenti - titolari di P.O.

FUNZIONARIO VALUTATO			POSIZIONE ORGANIZZATIVA		CATEGORIA	
AREA\SETTORE						
SOGGETTO VALUTATORE						
PERIODO DI VALUTAZIONE						
AREA	PARAMETRI		Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità		Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza (desumibile dal PEG e dagli altri strumenti di programmazione) assegnati all'unità organizzativa.	12	100%	12
	Specifici obiettivi assegnati	NUM. OB.				
		1	Obiettivo	12	100%	12
		2	Obiettivo	12	100%	12
		3	Obiettivo	12	100%	12
		4	Obiettivo	12	100%	12
TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE				60	VALUTAZIONE	60
AREA	PARAMETRI		Descrizione	Peso teorico	GRADO DI CONSEGUIMENTO	Peso ponderato
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI	Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente		Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente	8	100%	8
	Organizzazione e innovazione		Capacità dimostrate di: - partecipare alla costruzione degli obiettivi - tradurre gli obiettivi in piani di azione e di darne realizzazione - adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale	8	100%	8
	Collaborazione, comunicazione e integrazione		Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi	8	100%	8
	Orientamento al cittadino e/o al cliente interno		Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	8	100%	8
	Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori		Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	8	100%	8
TOTALE COMPETENZE				40	VALUTAZIONE	40
Controllo soglia ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001				Rendimento superiore alla soglia minima		
					VALUTAZIONE TOTALE	100
Data colloquio (iniziale-intermedio-finale):/...../.....						
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:						
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:						

Luogo e Data _____

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

NELLA FATTISPECIE DI PUNTEGGIO:

A) DA 0 E 70 PUNTI SPETTA INDENNITA' RISULTATO PARI A ZERO;

B) DA 70 A 90 RISULTATO PROPORZIONALE PUNEGGIO ASSEGNATO;

C) OLTRE 90 RISULTATO PARI A 100.