

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIRIGENTI
– ANNO.....

| | |
|------------------|--|
| DIRIGENTE | |
| INCARICO | |

Performance organizzativa: max punti ottenibili 35

| Attività | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|---|-------------------------------------|---------------------------|
| Contributo alla performance organizzativa dell'Ente | 35 | |
| Totale parziale | 35 | |

Performance individuale: max punti ottenibili 40

| Attività | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|--|-------------------------------------|---------------------------|
| Raggiungimento degli obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità | 25 | |
| Raggiungimento degli obiettivi individuali connessi alle funzioni proprie (in mancanza il punteggio si cumula con quello del punto precedente) | 10 | |
| Totale parziale | 35 | |

Comportamenti: max punti ottenibili 25

| Fattore | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|---|-------------------------------------|---------------------------|
| Livello e precisione nella collaborazione con l'Amministrazione nella individuazione dei programmi e nelle scelte strategiche e nella formazione del bilancio | 5 | |
| Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività | 5 | |
| Livello di presenza nel luogo di lavoro (non inferiore a 40 ore settimanali) e disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie | 2 | |
| Partecipazione attiva alla individuazione degli obiettivi, chiarezza nella descrizione degli stessi, e precisione nel livello di autovalutazione e capacità pianificatoria del proprio lavoro | 5 | |
| Capacità di individuazione degli obiettivi e/o piani di lavoro da assegnare al personale e capacità di monitoraggio degli stessi | 5 | |
| Motivazione dei propri collaboratori e costruzione di rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | 5 | |
| Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione | 5 | |
| Impegno finalizzato al miglioramento della qualità del servizio e delle relazioni con il pubblico | 5 | |
| Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste, incerte e conflittuali e conseguenti realizzazioni | 5 | |
| Impegno nella collaborazione con il Segretario generale e con gli altri dirigenti per la costruzione di relazioni basate sul confronto e sul rispetto (capacità di lavoro di gruppo) | 5 | |

| | | |
|--|-----------|--|
| Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici) | 3 | |
| TOTALE | 50 | |
| PUNTEGGIO RIPARAMETRATO | 25 | |

Capacità di valutazione: max punti ottenibili 5

| Fattore | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|--|------------------------------|--------------------|
| Capacità di differenziazione nei contributi richiesti e nella valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative e del personale, dimostrata tramite gli atti di micro-organizzazione ed una significativa differenziazione dei giudizi. | 5 | |
| Totale | 5 | |

PUNTI OTTENUTI

IL SEGRETARIO GENERALE _____

Data di consegna al dirigente ____/____/____ Firma del dirigente _____

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI RESPONSABILI
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – ANNO.....**

Posizione organizzativa: Responsabile:

Performance organizzativa: max punti ottenibili 30

| Attività | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|---|------------------------------|--------------------|
| Contributo alla performance organizzativa dell'Ente | 30 | |
| Totale parziale | 30 | |

Performance individuale: max punti ottenibili 35

| Attività | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|--|------------------------------|--------------------|
| Raggiungimento degli obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità | 25 | |
| Raggiungimento degli obiettivi individuali connessi alle funzioni proprie (in mancanza il punteggio si cumula con quello del punto precedente) | 10 | |
| Totale parziale | 35 | |

Comportamenti: max punti ottenibili 35

| Fattore | Punteggio massimo ottenibile | Punteggio ottenuto |
|--|------------------------------|--------------------|
| Livello e precisione nella collaborazione con il Dirigente e livello di autonomia. Dimostra flessibilità e disponibilità | 5 | |
| Regolarità, precisione e completezza dei report relativi all'andamento dell'attività | 5 | |
| Livello di presenza nel luogo di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale e Livello di disponibilità alle emergenze/esigenze straordinarie | 10 | |
| Riesce a motivare i collaboratori e costruisce rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità | 5 | |
| Propensione all'innovazione accompagnata da una concreta conoscenza delle possibilità di realizzazione | 5 | |
| Conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro | 5 | |
| Capacità di sburocratizzazione delle attività (evita atteggiamenti burocratici e formalistici) | 5 | |
| Ricerca di soluzioni in presenza di situazioni impreviste e conseguenti realizzazioni | 5 | |
| Impegno finalizzato al miglioramento della qualità dei servizio e delle relazioni con il pubblico | 5 | |
| TOTALE | 50 | |
| Totale riparametrato | 35 | |

PUNTI OTTENUTI

IL DIRIGENTE _____

Data di consegna al dipendente ___/___/___ Firma del dipendente _____