

*Scheda*

*Allegata al sistema di misurazione e valutazione della  
Performance*

**VERIFICA E VALUTAZIONE**

***Posizione organizzativa***

***E/ O alte professionalità***

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE AREA DIRIGENZA**  
(sperimentazione Legge 15 del 15/03/2009 e decreto legislativo 150 del 2009)

<b>Sessione di valutazione</b>	<b>Anno</b> _____
<b>Nome e Cognome del valutato</b>	<b>Incarico:</b>
<b>Componenti nucleo di valutazione</b> 1) 2) 3)	
<b>Legenda:</b> 1 = insoddisfacente 2 = da migliorare 3 = soddisfacente/adeguato 4 = buono 5 = ottimo	

	Comportamenti organizzativi	PESATURA: 30/100				
1	<b>1. PARTECIPAZIONE ALLA VITA ORGANIZZATIVA</b>					
	<b>1.1 CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE DELL'ENTE</b> <i>Dimostra interesse, conosce le linee strategiche dell'Ente ed offre contributi specifici alla loro definizione: si informa sistematicamente ed è attento all'evoluzione dell'Ente.</i>	1	2	3	4	5
	<b>1.2 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' LAVORATIVA</b> <i>Definizione unitamente all'amministrazione i programmi del Settore ( piani di lavoro, budget ) ed agisce coerentemente con essi.</i>	1	2	3	4	5
	<b>1.3 RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE DELL'ENTE</b> <i>E' attento a declinare i propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise</i>	1	2	3	4	5
2	<b>2. CAPACITA' DI GESTIONE</b>					
	<b>2.1 GESTIONE ORDINARIA</b> <i>Dimostra competenze adeguate per la gestione ordinaria (predisposizione proposte deliberative, determinazioni, gestione del personale).</i>	1	2	3	4	5
	<b>2.2 GESTIONE STRAORDINARIA</b> <i>Dimostra competenza adeguata per la gestione straordinaria (eventi non programmati, tempestività nel fornire soluzioni ad eventi non programmati anche con riflessi sulla gestione del personale assegnato)</i>	1	2	3	4	5
	<b>2.3 CAPACITA' DI MIGLIORARE I RISULTATI GESTIONALI</b> <i>Ha realizzato miglioramenti nella gestione in termini di aumenti della produttività o di riduzione dei costi della gestione..</i>	1	2	3	4	5

	Comportamenti organizzativi	PESATURA: 30/100				
3	<b>CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE , ORGANIZZAZIONE E MANTENIMENTO DEGLI IMPEGNI</b>					
	<b>3.1 INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO</b> <i>Costruisce piani di lavoro integrati multi professionali anche con altri settori, valuta e introduce i correttivi necessari</i>	1	2	3	4	5
	<b>3.2 AUTONOMIA DECISIONALE</b> <i>Sa prendere decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza e di emergenza assumendosi le responsabilità ed esse collegate e rispondendone direttamente</i>	1	2	3	4	5
4	<b>CAPACITA' DI INNOVAZIONE</b>	1	2	3	4	5
	<b>4.1 METODOLOGIA E TECNICHE INNOVATIVE</b> <i>Propone e sviluppa metodologie e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e di sviluppo della qualità del servizio</i>	1	2	3	4	5
	<b>4.2 EVOLUZIONE PROFESSIONALE E TECNOLOGICA</b> <i>E' attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative</i>	1	2	3	4	5
	<b>4.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI</b> <i>Incentiva una costante attività di aggiornamento e formazione professionale dei dipendenti, contribuendo alla creazione e allo sviluppo delle competenze necessarie per l'efficace funzionamento del settore.</i>	1	2	3	4	5
5	<b>CAPACITA' DI RELAZIONE E VALUTAZIONE</b>					
	<b>5.1 RELAZIONE CON ALTRI DIRIGENTI/POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b> <i>Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi e contribuisce a creare un clima di relazioni collaborativo</i>	1	2	3	4	5
	<b>5.2 RELAZIONI CON I VERTICI POLITICI ED AMMINISTRATIVI</b> <i>Ha un comportamento di collaborazione nei confronti dell'Assessore di riferimento, del Sindaco e del Segretario Generale. E' sempre pronto a offrire soluzioni alle problematiche prospettate dall'Amministrazione</i>	1	2	3	4	5
	<b>5.3 RELAZIONI CON I COLLABORATORI</b> <i>Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa tra il personale assegnato, presta ascolto alle loro esigenze, favorisce la comunicazione al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza del servizio</i>	1	2	3	4	5
	<b>5.4 GESTIONE DEI CONFLITTI</b> <i>Si attiva per prevenire i conflitti e per gestirli con efficacia nel caso si manifestino</i>	1	2	3	4	5
	<b>5.5 CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b> <i>Ha dimostrato capacità di valutare i collaboratori, attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.</i>	1	2	3	4	5
6	<b>Competenze e comportamenti</b>	PESATURA: 30/100				
	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO</b>					

<b>6.1 Obiettivi di gruppo</b> <i>Ha portato a termine la quota di lavoro assegnatoli nel lavoro di gruppo con diligenza e senso di responsabilità</i>	1	2	3	4	5
<b>6.2 Obiettivi individuali</b> <i>Ha raggiunto miglioramenti della performance individuale con specifico riferimento alle competenze personali</i>	1	2	3	4	5
<b>6.3 Obiettivi individuali per la performance</b> <i>Ha contribuito alla redazione del Piano della Performance; redigendo le schede, apportando un contributo personale, e collaborando con il Segretario Generale.</i>	1	2	3	4	5

**Totale punti 100**

**Il punteggio conseguito dal valutato andrà calcolato come segue:**  
**(somma punteggi/punteggio massimo) 100 = al 30% della valutazione complessiva riferita ai comportamenti.**

Tenuto conto che il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede come criterio generale un peso del 30% da attribuire ai comportamenti dei titolari di posizione organizzativa, la somma massima dei punteggi attribuibili ai criteri di cui sopra è pari a 100.

<b>Raggiungimento degli obiettivi individuali</b>	<b>PESATURA:</b> 70%/100
---	-----------------------------

<b>Descrizione degli obiettivi assegnati e definizione della percentuale di raggiungimento .</b>		
	peso obiettivo	perc. ragg Obiettivo
	__%	__%

<b>Totale</b>		
---------------	--	--

Il punteggio verrà calcolato moltiplicando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è pari al 70% su 100%.

L'accesso alle retribuzioni di risultato richiede un punteggio minimo complessivo di 50/100.

E' comunque richiesto un punteggio minimo di 25/70 sul raggiungimento degli obiettivi e di 15/30 sui comportamenti organizzativi.

Inferiore a 50% su 100 (70% obiettivi e 30% comportamenti) nessuna retribuzione di risultato;

tra 50 e 65 = 40% della retribuzione di risultato

tra 65 e 70 = 50% della indennità di risultato

tra 70 e 80 = 60% della indennità di risultato

tra 80 e 90 = 70% della indennità di risultato

tra 90 e 100 = 100% della indennità di risultato.

Sintesi = la retribuzione di risultato è rapportata a questi parametri 70% legata agli obiettivi (Attuazione Piani e programmi il cui peso è definito all'atto dell'approvazione) e 30% ai comportamenti (vedi valori di riferimento descritti nella prima parte della scheda).

### Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico Complessivo	
Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante	
Proposta per premi individuali	

### Feed Back del valutato

Ottenuta:	
-----------	--

Data \_\_\_\_\_

Firma valutatore \_\_\_\_\_

Firma valutato \_\_\_\_\_

Firma superiore gerarchico \_\_\_\_\_