
VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
ANNO.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

TITOLARE:.....

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

A - LA PERFORMANCE INDIVIDUALE IN RAPPORTO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI (performance operativa)

Obiettivo individuale <i>(Indicare se qualificato "particolarmente rilevante")</i>	Descrizione obiettivo	Livello di conseguimento	punti
1		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	
2		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	
3		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	
4		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	
5		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	
6		<i>completamente raggiunto parzialmente raggiunto non raggiunto</i>	

Punteggio		
completamente raggiunto	parzialmente raggiunto	non raggiunto
12	Da 1 a 11	0
09	Da 1 a 8	0
06	Da 1 a 5	0

Qualora gli obiettivi siano già esplicitati in piani o programmi dell'Ente gli stessi dovranno essere adeguatamente descritti con espressa indicazione dei tempi di attuazione, degli indicatori e dei target a cura dell'Ufficio di Controllo.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

B - LA PERFORMANCE INDIVIDUALE IN RAPPORTO ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (performance di ruolo)

<i>Variabili</i>	<i>Bassa</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Eccellente</i>
<p>Capacità di programmare e organizzare Collaborare attivamente nell'elaborazione degli atti di pianificazione e programmazione delle attività e degli obiettivi dell'ente. Organizzazione della struttura e impiego delle risorse disponibili per perseguire l'efficacia delle attività e dei processi in rapporto agli obiettivi prefissati e nel rispetto dei vincoli normativi e organizzativi. Le variabili e gli indicatori (esemplificativamente elencati nell'allegato A) , in ogni caso, vengono revisionati e definiti annualmente, tenuto conto dei mutamenti organizzativi e della programmazione ovvero delle esigenze di miglioramento del sistema di valutazione.</p>				
Osservazioni del Dirigente				
Proposta OIV				
<i>Variabili</i>	<i>Bassa</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Eccellente</i>
<p>Capacità di coinvolgere e motivare Saper rappresentare le ragioni delle scelte e saper coinvolgere l'impegno dei singoli nel raggiungimento degli obiettivi, anche motivando e valorizzando il senso di appartenenza all'Ente. Le variabili e gli indicatori (esemplificativamente elencati nell'allegato A) , in ogni caso, vengono revisionati e definiti annualmente, tenuto conto dei mutamenti organizzativi e della programmazione ovvero delle esigenze di miglioramento del sistema di valutazione.</p>				
Osservazioni del Dirigente				
Proposta OIV				
<i>Variabili</i>	<i>Bassa</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	<i>Eccellente</i>
<p>Capacità di valutare le risorse umane Saper gestire i sistemi di valutazione e di riconoscimento anche economico dell'apporto dei collaboratori al raggiungimento degli obiettivi; saperli valutare riconoscendo i meriti e demeriti secondo i principi di equità, selettività, differenziazione, trasparenza e pari opportunità.</p>				
Osservazioni del Dirigente				
Proposta OIV				

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Variabili	Bassa	Media	Alta	Eccellente
<p>Capacità di innovare e semplificare Promuovere e gestire le innovazioni tecnologiche e procedurali per ridurre gli oneri burocratici a carico dei cittadini e delle imprese e per migliorare i servizi e le attività. Le variabili e gli indicatori (esemplificativamente elencati nell'allegato A) , in ogni caso, vengono revisionati e definiti annualmente, tenuto conto dei mutamenti organizzativi e della programmazione ovvero delle esigenze di miglioramento del sistema di valutazione.</p>				
Osservazioni del Dirigente				
Proposta OIV				
Variabili	Bassa	Media	Alta	Eccellente
<p>Capacità di valorizzare i collaboratori e promuovere il benessere organizzativo Saper riconoscere e potenziare la professionalità ed esperienza dei propri collaboratori sia nell'assegnazione dei compiti e delle attività, sia nel raggiungimento del risultato. Perseguire il benessere organizzativo e lavorativo dei propri collaboratori favorendo un clima sereno che stimola la produttività ed aiuta a prevenire conflitti e stress. Le variabili e gli indicatori (esemplificativamente elencati nell'allegato A) , in ogni caso, vengono revisionati e definiti annualmente, tenuto conto dei mutamenti organizzativi e della programmazione ovvero delle esigenze di miglioramento del sistema di valutazione.</p>				
Osservazione del Dirigente				
Proposta OIV				

INCARICO AD INTERIM (eventuale)

L'OIV dichiara che il Dirigente ha svolto l'incarico ad interim con giudizio:

- POSITIVO
- NON POSITIVO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

		Punteggi	
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE	IN RAPPORTO A	<i>Performance individuale operativa</i>	
		<i>Performance individuale di ruolo</i>	
		Totale _____	
		Valutazione complessiva _____ (media dei due punteggi ottenuti)	

Osservazioni del Dirigente:

Data di compilazione

Firma O.I. V.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI