

COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEL PERSONALE DIRIGENTE

ANNO DI RIFERIMENTO

VALUTATO:

Cognome e Nome

Settore

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

| OBIETTIVI | INDICATORI | PESO | VALUTAZIONE NUMERICA | PUNTEGGIO |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|--|----------------------|
| 1. _____ _____ _____ | _____ _____ _____ | <input type="text"/> | <input type="text"/> da 0 a 3 No <input type="text"/> da 4 a 6 Parzial. <input type="text"/> da 7 a 10 Si | <input type="text"/> |
| 2. _____ _____ _____ | _____ _____ _____ | <input type="text"/> | <input type="text"/> da 0 a 3 No <input type="text"/> da 4 a 6 Parzial. <input type="text"/> da 7 a 10 Si | <input type="text"/> |
| 3. _____ _____ _____ | _____ _____ _____ | <input type="text"/> | <input type="text"/> da 0 a 3 No <input type="text"/> da 4 a 6 Parzial. <input type="text"/> da 7 a 10 Si | <input type="text"/> |
| 4. _____ _____ _____ | _____ _____ _____ | <input type="text"/> | <input type="text"/> da 0 a 3 No <input type="text"/> da 4 a 6 Parzial. <input type="text"/> da 7 a 10 Si | <input type="text"/> |
| 5. _____ _____ _____ | _____ _____ _____ | <input type="text"/> | <input type="text"/> da 0 a 3 No <input type="text"/> da 4 a 6 Parzial. <input type="text"/> da 7 a 10 Si | <input type="text"/> |

Punteggio Totale Obiettivi

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

| | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bassa | Media | Alta |
| da 1 a 2 | da 3 a 6 | da 7 a 10 |

Punteggio qualità contributo alla performance generale

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

| | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Bassa | Media | Alta | |
| da 1 a 2 | da 3 a 6 | da 7 a 10 | |

Punteggio performance ambito organizzativo

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

| FATTORI | PESO | VALUTAZIONE NUMERICA | PUNTEGGIO |
|---|-----------|----------------------|-----------|
| 1. ORGANIZZAZIONE | 20 | | |
| Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni | | 1 2 3 | |
| Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine | | 9 9,5 10 | |
| 2. INNOVAZIONE | 25 | | |
| Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali) | | 1 2 3 | |
| Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali) | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori | | 9 9,5 10 | |
| 3. COLLABORAZIONE, COMUNICAZIONE E INTEGRAZIONE | 10 | | |
| Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione | | 1 2 3 | |
| Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività | | 9 9,5 10 | |
| 4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE | 10 | | |
| Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno) | | 1 2 3 | |
| Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti) | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno | | 9 9,5 10 | |
| 5. SENSIBILITA' AL CONTROLLO DI GESTIONE | 25 | | |
| Il comportamento lavorativo è indifferente al controllo di gestione (es. non fornisce e / o non aggiorna i dati utili, ...) | | 1 2 3 | |
| Il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili non rispettando le scadenze previste | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste e all'elaborazione di commenti collegati ai dati stessi | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste, all'elaborazione di commenti collegati ai dati stessi e al fornire proposte per il miglioramento del processo di controllo di gestione | | 9 9,5 10 | |
| 5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI | 10 | | |
| Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori) | | 1 2 3 | |
| Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori | | 4 4,5 5 | |
| Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori | | 6 6,5 7 | |
| Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore | | 7,5 8 8,5 | |
| Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori | | 9 9,5 10 | |

Peso Totale Competenze **100%** Punteggio Totale Competenze **_____**

