

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.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 3</td> <td>da 4 a 6</td> <td>da 7 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10								
No	Parzial.	Si								
2.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 3</td> <td>da 4 a 6</td> <td>da 7 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10								
No	Parzial.	Si								
3.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 3</td> <td>da 4 a 6</td> <td>da 7 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10								
No	Parzial.	Si								
4.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 3</td> <td>da 4 a 6</td> <td>da 7 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10								
No	Parzial.	Si								
5.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 3</td> <td>da 4 a 6</td> <td>da 7 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 3	da 4 a 6	da 7 a 10								
No	Parzial.	Si								

Punteggio Totale Obiettivi

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

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

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

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

