

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA/SETTORE	Area Settore										ANNO	2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	NOME COGNOME											
LIVELLO DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	prestazione NON VALUTABILE	prestazione NEGATIVA	prestazione NON ADEGUATA	Prestazione GRAVEMENTE INSUFFICIENTE	Prestazione INSUFFICIENTE	Prestazione SUFFICIENTE	Prestazione DISCRETA	Prestazione BUONA	Prestazione OTTIMA	Prestazione ECCELLENTE		
Responsabilità ed orientamento ai risultati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
sa analizzare il contesto in cui opera, i bisogni dell'utenza, rispetto alle funzioni assegnate e sa tradurli in proposte di obiettivi e di programmi (vision)												
sa definire gli obiettivi gestionali, disporre il monitoraggio e la rendicontazione puntuale e periodica delle attività svolte dal personale												
sa dirigere e gestire i processi di lavoro con flessibilità e coerenza con le esigenze organizzative e produttive												
ha capacità di lavorare nel gruppo dei responsabili in modo partecipe e propositivo												
partecipa proattivamente a percorsi formativi per l'autosviluppo delle competenze direzionali, organizzative e digitali												
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
Relazione, integrazione e comunicazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
sa comunicare, ascoltare e relazionarsi in modo efficace con i colleghi e gli Amministratori												
partecipa attivamente alla vita organizzativa dell'Ente												
si integra costantemente con gli Amministratori su obiettivi negoziati proponendo le eventuali variazioni a fronte di un mutato contesto realizzativo												
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
Innovatività e autonomia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
ha capacità di problem solving, in un sistema di regole organizzative e risorse vincolate, ricercando forme alternative e/o innovative												
sa utilizzare gli applicativi, gli strumenti e le piattaforme utili per il corretto svolgimento dei processi lavorativi garantendo la sicurezza digitale												
sa promuovere nuove modalità operative e introdurre strumenti gestionali innovativi												
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane - orientamento al lavoro agile	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
ha capacità di informare, ascoltare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa secondo le competenze, i talenti e la maturità professionale del personale coordinato												
sa monitorare e confrontarsi sull'andamento e sui risultati attraverso momenti di verifica per fasi degli obiettivi e dare un conseguente feed back ai gruppi di lavoro												
sa delegare ed è capace di favorire l'autonomia dei collaboratori promuovendo un clima di fiducia e di responsabilità diffusa												
sa prevenire e risolvere eventuali conflitti fra i collaboratori												

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

sa censire i bisogni, promuovere e attivare azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale											
ha capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi senza disparità tra lavoratori agili e non											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Orientamento alla qualità dei servizi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
sa definire adeguati standard di qualità dei servizi erogati rimuovendo le cause degli scostamenti											
rispetta i tempi dei procedimenti e garantire una gestione flessibile e ottimale dei tempi di lavoro suoi e della sua organizzazione											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Gestione risorse economiche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
sa gestire le entrate secondo i principi di efficienza e equità sociale											
sa gestire le risorse finanziarie e strumentali affidate nel rispetto dei vincoli finanziari											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
sa redigere gli atti in modo regolare e conforme alle normative vigenti (controllo successivo regolarità atti - Legge 213/2012)											
rispetta gli obblighi di pubblicazione in tema di Trasparenza ai sensi D.lgs. 33/2013 e s.m.i.											
definisce, rispetta e monitora le misure di contrasto alla corruzione previste dal PTPCT e secondo le direttive del RPCT											
sa promuovere, vigilare e rispondere della corretta attuazione delle regole di condotta previste nel Codice di Comportamento dell'Ente											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA/SETTORE		ANNO	2024	
Area Settore		% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		60%
DIRIGENTE				
NOME COGNOME		% COMPORTAMENTI		40%
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE	60%	Grado di raggiungimento		100,00%
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI	PESO	VALUTAZIONE		
Responsabilità ed orientamento ai risultati		0,00		
Relazione, integrazione e comunicazione		0,00		
Innovatività e autonomia		0,00		
Gestione e valorizzazione delle Risorse umane - orientamento al lavoro agile		0,00		
Orientamento alla qualità dei servizi		0,00		
Gestione risorse economiche		0,00		
Misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza		0,00		
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI MANAGERIALI	40%	0	0,00	#DIV/0!

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGA	100,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	#DIV/0!		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1,00 e 3,99 integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti	
Osservazioni del valutato	
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento	
Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
Altro.....	