

**PROVINCIA DI
PESARO E URBINO**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEL PERSONALE DIRIGENTE**

ANNO DI RIFERIMENTO

VALUTATO/A:

Cognome e Nome

Servizio:

VALUTATORI:

I COMPONENTI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

obiettivo	indicatori	PESO	raggiunto	non raggiunto
rispetto tempi di pagamento	rispetto del termine dei 30 gg pagamento 100% fatture riduzione debito scaduto	30% sull'indennità risultato		

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO
1.						
			0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
2.						
			0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
3.						
			0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
4.						
			0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
5.						
			0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
Peso Totale			Punteggio			

PERFROMANCE DI STRUTTURA	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO	
1.				0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
2.				0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
3.				0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
4.				0-2 No	3 – 7 Parziale	8 – 10 Si	
Peso Totale			Punteggio				

VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Contributo alla performance organizzativa dell'Ente	1-2 migliorabile	3-7 medio	8-10 alto	punteggio
---	---------------------	--------------	--------------	-----------

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Cognome e Nome:			
FATTORI	PESO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
AMBITO: REALIZZATIVO			
1. INIZIATIVA			
Cerca di ricoprire le proprie responsabilità, non tenendo però il passo con i cambiamenti intervenuti nel lavoro, nei servizi e nell'Ente		1-2-3-4-5	
Interpreta le proprie responsabilità ed il proprio ruolo, sviluppandoli, nel tempo, in coerenza con lo sviluppo e il miglioramento dell'Ente		6-7-7,5-8-8,5	
Assume su di sé la responsabilità del processo di miglioramento, di innovazione e di ricerca di nuove opportunità nel lavoro, nei servizi e nell'Ente nel suo complesso, ai quali, con l'esempio, dà impulso ed energia		9-9,5-10	
2. FLESSIBILITA'			
E' generalmente poco disponibile ad affrontare situazioni nuove, incerte e poco definite		1-2-3-4-5	
E' aperto a nuove sfide e segnala la propria disponibilità ad intraprendere nuove attività e progetti, cogliendone l'opportunità di miglioramento personale e professionale		6-7-7,5-8-8,5	
Interpreta in modo proattivo il mutare delle circostanze, dimostrandosi disponibile a supportare i colleghi in condizioni di emergenza; aggiorna costantemente le proprie competenze in relazione allo sviluppo dell'organizzazione, promuovendo il cambiamento		9-9,5-10	
3. APPRENDIMENTO CONTINUO			
E' generalmente poco disponibile ad aprirsi a nuove idee e ad apprendere dagli errori		1-2-3-4-5	
E' aperto a nuove idee, ad apprendere dagli errori e ad acquisire nuove conoscenze		6-7-7,5-8-8,5	
Acquisisce nuove conoscenze in modo da anticipare e preparare l'Ente ai mutamenti di scenari e di operatività		9-9,5-10	
AMBITO: RELAZIONALE			
4. INTEGRAZIONE			
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è di partecipazione all'integrazione e collaborazione richiesta da altri		6-7-7,5-8-8,5	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		9-9,5-10	
5. ORIENTAMENTO ALL'UTENTE			
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni dell'Utente interno e / o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi)		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni dell'Utente, interno e / o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		6-7-7,5-8-8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi / procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni dell'Utente interno e / o esterno		9-9,5-10	
6. SOLUZIONE DEI PROBLEMI			
Tende a non affrontare i problemi, non analizzandone la natura né individuando le soluzioni possibili e richiedendo, quindi, l'intervento del Segretario / Direttore Generale		1-2-3-4-5	
Analizza e comprende la natura del problema e lo risolve, evitando, quanto più possibile, di richiedere l'intervento del Segretario / Direttore Generale		6-7-7,5-8-8,5	
Ogni problema rappresenta una sfida, ne comprende la natura, trova ed attua la soluzione migliore, raccogliendo tutti i contributi possibili, nel gruppo e nella struttura, ed approfitta del lavoro realizzato per migliorare la propria prestazione e il servizio offerto		9-9,5-10	
AMBITO: DIREZIONALE / GESTIONALE			
7. PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE			
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi.		6-7-7,5-8-8,5	
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	
8. INNOVAZIONE			
il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative / gestionali)		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		6-7-7,5-8-8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		9-9,5-10	
9. SENSIBILITA' ECONOMICA			
Il comportamento lavorativo è tendente a non valutare i costi e i benefici delle attività / iniziative / opportunità connesse all'ambito di competenza		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è tendente a valutare i costi e i benefici delle attività / iniziative / opportunità connesse all'ambito di competenza, valutandone i riflessi sia nel breve che nel lungo periodo		6-7-7,5-8-8,5	
Il comportamento lavorativo è tendente a valutare i costi e i benefici delle attività / iniziative / opportunità connesse all'ambito di competenza, valutandone i riflessi sia nel breve che nel lungo periodo, e a reperire risorse finanziarie esterne		9-9,5-10	
10. MOTIVAZIONE E SVILUPPO DEI COLLABORATORI			
Il comportamento lavorativo è conflittuale con i propri collaboratori		1-2-3-4-5	
Il comportamento lavorativo è di trasferimento delle informazioni e di coinvolgimento dei propri collaboratori sui programmi e progetti e di ritorno delle informazioni sul lavoro dei collaboratori stessi		6-7-7,5-8-8,5	
Il comportamento lavorativo è di trasferimento delle informazioni e di coinvolgimento dei propri collaboratori sui programmi e progetti, di ritorno delle informazioni sul lavoro dei collaboratori stessi e di attenzione al loro sviluppo, tenendo conto dei fabbisogni organizzativi e delle caratteristiche individuali		9-9,5-10	
11. VALUTAZIONE			
Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori		1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	
Peso Totale		Punteggio	

Cognome e Nome:

	<i>Punteggio</i>	<i>Pesatura</i>	<i>Punteggio pesato</i>
Raggiungimento degli obiettivi	0	24%	0
Performance della struttura di riferimento	0	24%	0
Contributo alla performance organizzativa dell'Ente	0	28%	0
Competenze/comportamenti	0	24%	0
Punteggio finale		100%	0

[illegible][illegible]

Data
