

**COMUNE DI
CATTOLICA**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI DIRIGENTI**

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. _____ _____ _____ _____	_____	[]	[]	[]		
			da 0 a 2		da 3 a 7	da 8 a 10
			No		Parzial.	Si
2. _____ _____ _____ _____	_____	[]	[]	[]		
			da 0 a 2		da 3 a 7	da 8 a 10
			No		Parzial.	Si
3. _____ _____ _____ _____	_____	[]	[]	[]		
			da 0 a 2		da 3 a 7	da 8 a 10
			No		Parzial.	Si
4. _____ _____ _____ _____	_____	[]	[]	[]		
			da 0 a 2		da 3 a 7	da 8 a 10
			No		Parzial.	Si
5. _____ _____ _____ _____	_____	[]	[]	[]		
			da 0 a 2		da 3 a 7	da 8 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 8	da 9 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 8	da 9 a 10	

Punteggio performance ambito organizzativo []

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. ORGANIZZAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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. INTEGRAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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 Punteggio Totale Competenze

