

ENTE:

Comune di Luino

UNITÀ ORGANIZZATIVA:

Area

COGNOME E NOME

Periodo di valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE  
DIRIGENTE**

Scheda 1: Pesatura dei macroambiti della performance individuale

Anno	
------	--

Macro ambiti di misurazione	Ambiti di misurazione	Peso %	Modalità di misurazione
<b>Performance organizzativa</b>	Performance organizzativa di Ente/Area	<b>10%</b>	Scheda 2
<b>Obiettivi individuali</b>	Obiettivi di PEG/Piano della performance	<b>50%</b>	Scheda 3
<b>Comportamenti organizzativi</b>	Tipologie e categorie di comportamenti organizzativi selezionati e pesati rispetto ad una griglia omogenea per tutte le PO	<b>40%</b>	Scheda 4

<b>Peso %</b>	<b>100%</b>
---------------	-------------

## Scheda 2: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Anno	
------	--

### Performance dell'unità organizzativa di riferimento

Misura l'incidenza della performance conseguita dall'unità organizzativa di riferimento sulla performance individuale del responsabile di PO. È tanto più rilevante quanto più si ritiene opportuno orientare l'azione del responsabile verso gli obiettivi assegnati alla propria unità organizzativa e/o verso il rispetto degli standard quantitativi e qualitativi che caratterizzano la gestione ordinaria dei servizi alla stessa assegnati.

#### Portafoglio dei servizi erogati

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione armonizzata
						-

#### Stato di salute dell'amministrazione

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione armonizzata (c=a*b)
						-

Peso % totale	0%
---------------	----

### Performance organizzativa - totale

Valutazione della performance organizzativa conseguita	0,00
--	------

Scheda 3: OBIETTIVI INDIVIDUALI

Anno

Obiettivo (art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09)	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Grado di raggiungimento dell'obiettivo da 0 a 10 (b)	Grado di raggiungimento armonizzato (c=a*b)
						0,00
						0,00
						0,00
						0,00

Totale peso % obiettivi individuali **0%**

**Valutazione** **0,00**

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

**Scheda 4: COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

Anno	
------	--

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Valutazione (Max 25 per tipologia di comportamento)
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli stakeholder	
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità nella individuazione della mission, delle finalità e degli obiettivi</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi	
	<i>Qualità dei sistemi di reporting</i>	Chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi ed utilizzo dei report per il riorientamento della gestione	
	<i>Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione</i>	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo	
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Leadership</i>	Capacità di esercitare la leadership formale ed informale	
	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>			<b>0,00</b>

**Valutazione**

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

## Scheda 5 - PERFORMANCE CONSEGUITA

Anno

### A. Performance organizzativa

#### Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio

Peso %

### B - Obiettivi individuali

#### Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio

Peso %

### C - Comportamenti organizzativi

#### Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio

Peso %

## Valutazione Complessiva della performance

#### Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Valutazione complessiva

Luogo

Data

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_