

ENTE:

Comune di Luino

UNITÀ ORGANIZZATIVA:

NOME E COGNOME

Periodo di valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**  
Posizione Organizzativa

Scheda 1: Pesatura dei macroambiti della performance individuale

Anno	
------	--

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

**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

**Performance organizzativa - totale**

Valutazione della performance organizzativa conseguita

### 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
<b>Totale peso % obiettivi individuali</b>	<b>0%</b>					<b>0,00</b>

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

Punteggi Insufficienti 0 <= Punteggio < 6	Punteggi propedeutici alla premialità 6 <= Punteggio <= 10
--	---

Punteggio

Peso %

B - Obiettivi individuali

Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti 0 <= Punteggio < 6	Punteggi propedeutici alla premialità 6 <= Punteggio <= 10
--	---

Punteggio

Peso %

C - Comportamenti organizzativi

Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti 0 <= Punteggio < 6	Punteggi propedeutici alla premialità 6 <= Punteggio <= 10
--	---

Punteggio

Peso %

Valutazione Complessiva della performance

Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti 0 <= Punteggio < 6	Punteggi propedeutici alla premialità 6 <= Punteggio <= 10
--	---

Valutazione complessiva

Luogo

Data

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

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

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

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