

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 individuali	Obiettivi di PEG/Piano della performance	80%	Scheda 3
Comportamenti organizzativi	Tipologie e categorie di comportamenti organizzativi selezionati e pesati rispetto ad una griglia omogenea per tutte le PO	10%	Scheda 4

Peso %	100%
---------------	-------------

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
Obiettivi di PEG non direttamente considerati per la retribuzione di risultato	100%	Vedi indicatori di PEG	100%			-

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 % attribuito alla performance dell'unità organizzativa di riferimento	#RIF!
--	-------

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	Ex - ante	Ex - post		
			Target	Risultato	Grado di raggiungimento dell'obiettivo da 0 a 10 (b)	Grado di raggiungimento armonizzato (c=a*b)
xxx		xxx				0,00
xxx		xxx				0,00
xxx		xxx				0,00
xxx		xxx				0,00

Totale peso % obiettivi individuali **0%**

Valutazione 0,00

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE _____

FIRMA DEL VALUTATO _____

Scheda 4: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Anno	
------	--

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Ex - ante	Ex - post	
			Pesatura in % (a)	Valutazione (0 - 10) (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
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			
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna			
Capacità di Pianificazione e controllo	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			
	Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo			
Capacità organizzative e di gestione del personale	Trasversalità	Capacità di coordinamento ed integrazione tra le UO e con le altre UO			
	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	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento			
	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			
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative			
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	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			
Totale comportamenti organizzativi			0%		0,00

Valutazione

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE _____

FIRMA DEL VALUTATO _____

Scheda 5 - PERFORMANCE CONSEGUITA

Anno

A. Performance organizzativa

Scala di valutazione

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

Punteggio

Peso %

B - Obiettivi individuali

Scala di valutazione

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

Punteggio

Peso %

C - Comportamenti organizzativi

Scala di valutazione

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

Punteggio

Peso %

Valutazione Complessiva della performance

Scala di valutazione

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

Valutazione complessiva

Luogo

Data

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE _____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO _____