



Scheda di valutazione della performance individuale del personale dirigente

Dirigente: Dott. _____

Area organizzativa: _____

Anno: _____

Data colloquio assegnazione	Firma valutatore	Firma valutato
Data colloquio monitoraggio intermedio	Firma valutatore	Firma valutato
Data colloquio valutazione	Firma valutatore	Firma valutato

Performance di ente

1 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
1.a			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
1.b			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE
Valutazione - NOTE

2 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
2.a			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
2.b			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE
Valutazione - NOTE

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

3 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
3.1			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
3.2			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE

Valutazione - NOTE

4 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
4.1			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
4.2			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE

Valutazione - NOTE

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

Performance di area

1 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
1.a			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
1.b			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE
Valutazione - NOTE

2 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
2.a			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
2.b			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE
Valutazione - NOTE

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

3 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
3.1			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
3.2			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE

Valutazione - NOTE

4 Obiettivo:						Peso :
	INDICATORI	Peso	SCALA INDICATORI	Risultato intermedio	Risultato finale	VALUTAZIONE
4.1			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
4.2			5 = 4 = 3 = 2 = 1 =			
						VALUTAZIONE OBIETTIVO

Monitoraggio intermedio - NOTE

Valutazione - NOTE

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

Comportamenti manageriali

1	Interpretare pienamente il ruolo del dirigente secondo le aspettative dell'amministrazione e in un'ottica unitaria	Peso:				
ITEM		VALUTAZIONE				
Assunzione costante delle responsabilità di ruolo Capacità di adottare comportamenti coerenti con la visione generale di ente Capacità di interpretare ed applicare in maniera corretta e funzionale le normative ed i regolamenti, con costante attenzione alle innovazioni sulle materie di propria competenza e alla comprensione dei possibili effetti Attitudine a promuovere il cambiamento attraverso la ricerca di modalità nuove di gestione delle attività e dei servizi Autonomia nella gestione dei conflitti, nel rispetto delle direttive strategiche, degli indirizzi gestionali e delle esigenze funzionali dell'ente Lealtà e trasparenza nei comportamenti		1	2	3	4	5
2	Sviluppare capacità relazioni verso gli organi comunali e verso l'esterno	Peso:				
ITEM		VALUTAZIONE				
Assunzione costante delle responsabilità di ruolo Capacità di rappresentare l'ente verso l'esterno Capacità di sviluppare relazioni istituzionali coerenti con le strategie dell'ente Capacità di avere atteggiamenti adeguati nei confronti dell'utenza e della cittadinanza in generale		1	2	3	4	5
3	Gestire e valutare i collaboratori in un'ottica di sviluppo, tenendo conto delle specificità individuali	Peso:				
ITEM		VALUTAZIONE				
Assunzione costante delle responsabilità di ruolo Utilizzare efficacemente e efficientemente le risorse umane disponibili, garantendo un'integrazione efficace tra gli uffici dell'area di diretta responsabilità Trasferire informazioni / direttive chiare e tempestive ai collaboratori Fornire feed-back tempestivi ai collaboratori su risultati e modalità di lavoro Elaborare valutazioni delle performance dei collaboratori motivate e differenziate Formulare piani di miglioramento, finalizzare a sviluppare le competenze dei collaboratori		1	2	3	4	5

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
 4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

sotto J/contenzioso/d'ambrosio/normativa

4	Leadership	Peso:				
ITEM		VALUTAZIONE				
Assunzione costante delle responsabilità di ruolo Incoraggiare proposte e contributi attivi da parte di interlocutori / collaboratori Mantenere la collaborazione attiva anche in situazioni critiche, rinforzando il clima nel gruppo Essere d'esempio ai propri collaboratori praticando i valori che si dichiarano		1	2	3	4	5

5	Lavoro di squadra all'interno del team di direzione	Peso:				
ITEM		VALUTAZIONE				
Assunzione costante delle responsabilità di ruolo Rispettare i diversi punti di vista e le differenti esigenze, mantenendo la collaborazione attiva anche in situazioni critiche Capacità di cogliere la trasversalità delle tematiche e dei problemi affrontati tra i diversi uffici dell'ente Approcciarsi con metodo, tempismo e sintesi sia nella produzione di documentazione sia nella sua esposizione verbale Considerare l'impatto delle proprie decisioni e azioni su altre aree, unità organizzative e funzioni		1	2	3	4	5

Monitoraggio intermedio - NOTE

Valutazione finale - NOTE

LEGENDA VALUTAZIONE:

1 = Disatteso; 2 = Inferiore alle aspettative; 3 = In linea con le aspettative;
 4 = Superiore alle aspettative ; 5 = Molto superiore alle aspettative / Eccellente

Indicatore di performance individuale

Sintesi valutazione Dirigente

	Punteggio	Peso
Valutazione Performance di Ente		
Valutazione Performance di Area		
Valutazione Comportamenti manageriali		
Indicatore di performance individuale del dirigente		

Indicatore di performance individuale	% retribuzione di risultato	Importo retribuzione di risultato

Piano di miglioramento individuale