

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

ANNO.....
 COGNOME..... NOME.....

B - RISULTATI
 Punteggio massimo disponibile = punti 60

PARAMETRO: OBIETTIVI contenuti negli strumenti programmatici (PEG - performance organizzativa / individuale)	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
a) OBIETTIVO DI MANTENIMENTO	<= 80 %	0
	<= 85 %	15
	<= 90 %	30
	<= 95 %	45
	<= 100%	60
b) OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	<= 60 %	0
	<= 70 %	15
	<= 80 %	30
	<= 90 %	45
	<= 100%	60
c) OBIETTIVO DI SVILUPPO	<= 60 %	0
	<= 70 %	15
	<= 80 %	30
	<= 90 %	45
	<= 100%	60

Il punteggio finale dei risultati si ottiene facendo la media aritmetica di 1. a), 1. b), 1. c), sulla base del numero degli obiettivi valutati. Il risultato finale si divide per 3 in presenza di 3 obiettivi; per 2 in presenza di 2 obiettivi.
 Così se: 1. a) = 45; 1. b) = 45; 1. c) = 60 il totale è 150; 150: 3 = 50

Non si divide nel caso di un solo obiettivo.

C – COMPORTAMENTO MANAGERIALE
Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
2.1 Orientamento al cittadino (e/o alla struttura interna) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'ente	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.2. Capacità di programmare, organizzare, dirigere e controllare le attività del settore assegnato	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.3 Tensione al rispetto del commitment verso il cittadino, gli organi politici e la struttura interna	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.4 Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti e i processi di valutazione.	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.5 Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.6 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.7 Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.8 Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici in ottica di team building	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4

2.9 Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	non adeguata	1
	adeguata	2
	di buona qualità	3
	di elevata qualità	4
2.10 Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'ente sui temi di sua pertinenza	non adeguata	1
	adeguata	2
	di buona qualità	3
	di elevata qualità	4
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		/100

Per quanto riguarda quindi la sezione 1. RISULTATI, il punteggio assegnato, nell'esempio, è 50/100.

A tale punteggio va aggiunto quello del punto 2. **COMPORAMENTO MANAGERIALE.**

La corresponsione dell'indennità viene effettuata come segue:

- a) per valutazioni fino a 50 punti si eroga il 10 % dell'indennità;
- b) per valutazioni da 51 a 60 punti si eroga il 15 % dell'indennità;
- c) per valutazioni da 61 a 70 punti si eroga il 17,50 % dell'indennità;
- d) per valutazioni da 71 a 80 punti si eroga il 20 % dell'indennità;
- e) per valutazioni da 81 a 90 punti si eroga il 22,50 % dell'indennità;
- f) per valutazioni da 91 punti si eroga il 25 % dell'indennità.