

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

AREA DELLE FUNZIONI CENTRALI

ANNO _____

DATI DEL DIRIGENTE

Cognome e nome: _____

Struttura diretta (Area , settore.): _____

Risorse assegnate (umane, finanziarie e strumentali): _____

Attività svolte nel corso dell'anno: (consultare la relazione del dirigente allegata alla presente scheda)

Ulteriori incarichi svolti nell'anno: _____

SEZIONE RISULTATI

Obiettivo n. ____

| |
|---|
| <p><i>Obiettivo:</i> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p><i>A. Importanza/Peso dell'obiettivo</i>¹: _____</p> |
| <p><i>B. Grado di conseguimento</i>²: _____</p> |
| <p><i>C. Punteggio ponderato (A x B / 100)</i>³: _____</p> |
| <p><i>Osservazioni:</i> _____</p> |

¹ Attraverso una stima congiunta tra valutato e valutatore viene attribuito a ciascun obiettivo, in base al grado di importanza rivestito (alto, medio o basso), un valore in misura variabile. La somma dei pesi deve essere uguale a 100.

² In funzione dei risultati raggiunti (percentuale di avanzamento, entità assoluta raggiunta, ecc.) individuare il livello di conseguimento dell'obiettivo tra i seguenti valori: 100 = raggiunto pienamente; 80= raggiunto adeguatamente; 60 = parzialmente raggiunto; 30 = non raggiunto

³ Riportare i valori di A, B e C nella tabella "Totale punteggio sezione risultati" a pag. 3

TOTALE PUNTEGGIO SEZIONE RISULTATI

| Obiettivo | Importanza/Peso (A) | Grado di conseguimento (B) | Punteggio ponderato (C) |
|--|---------------------|----------------------------|-------------------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| ... | | | |
| | | | |
| | Totale = 100 | | |
| D. Valutazione dei risultati = somma dei punteggi ponderati ⁴ | | | |

⁴ Riportare il punteggio della valutazione complessiva dei Risultati nella tabella "Valutazione complessiva della prestazione" a pag. 5

SEZIONE CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'AMMINISTRAZIONE E
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Indicare il punteggio raggiunto dal valutato scegliendo tra i valori 100, 80, 60 e 30. Al fine dell'individuazione del punteggio di ciascuna competenza è necessario consultare l'allegato 3 al SMVP che per ogni competenza contiene la declaratoria che ne chiarisce il significato e 4 livelli valutativi cui far corrispondere il punteggio raggiunto secondo tale logica: 100 se la valutazione corrisponde al livello 4; 80 se la valutazione corrisponde al livello 3, 60 se la valutazione corrisponde al livello 2; 30 se la valutazione corrisponde al livello 1.

| Competenze (all. 3 SMVP) | Punteggio attribuito (100-80-60-30) |
|---|--|
| Pianificazione e controllo | |
| Organizzazione e innovazione | |
| Gestione delle risorse umane | |
| Leadership e decisione | |
| Comunicazione e cooperazione | |
| Tot. | |
| E. Valutazione contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi = somma dei punteggi delle competenze/5 ⁵ | |

⁵ Riportare il punteggio della valutazione del contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e dei comportamenti organizzativi nella tabella "Valutazione complessiva della prestazione" a pag. 5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE

SINTESI DEI PUNTEGGI CONSEGUITI

| Aspetti valutati | Valutazioni conseguite | Fattore di ponderazione | Esito |
|---|------------------------|-------------------------|-------|
| D. Valutazione risultati | | | |
| E. Valutazione contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi | | | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA=somma degli esiti complessivi di risultati (D x valore del fattore di ponderazione)/100 e contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e comportamenti organizzativi (E x valore del fattore di ponderazione) /100 | | | |

GIUDIZIO ASSEGNATO: _____

Firma del valutato

Data _____

Firma del Valutatore

Data _____

GIUDIZIO FINALE

- **ECCELLENTE (Punteggio complessivo da 100 a 95 punti):** la prestazione ha consentito il raggiungimento pieno degli obiettivi programmati superando le aspettative ed ha impresso un rilevante miglioramento alla attività di competenza con risultati di eccellenza; i comportamenti organizzativi posti in essere hanno evidenziato la capacità di incentivare e valorizzare capacità e professionalità dei propri collaboratori.
- **OTTIMO (Punteggio complessivo da 94 a 85 punti):** la prestazione ha risposto in modo apprezzabile alle aspettative garantendo il pieno raggiungimento degli obiettivi programmati; i comportamenti organizzativi posti in essere hanno evidenziato la capacità di incentivare la qualità della prestazione lavorativa dei propri collaboratori.
- **BUONO (Punteggio complessivo da 84 a 75 punti):** la prestazione ha risposto in modo soddisfacente alle aspettative garantendo il più che adeguato raggiungimento degli obiettivi programmati; i comportamenti organizzativi posti in essere hanno evidenziato la capacità di una valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle differenti performance degli stessi.
- **ADEGUATO (Punteggio complessivo da 74 a 51 punti):** la prestazione ha risposto in modo sufficiente alle aspettative garantendo il raggiungimento degli obiettivi programmati; le capacità e i comportamenti sono stati espressi in misura accettabile per il ruolo.
- **NON ADEGUATO (Punteggio complessivo uguale o inferiore a 50 punti):** la prestazione non ha risposto al minimo delle attese e dei requisiti del ruolo e richiede un maggiore impegno per il miglioramento delle performance future.