

Scheda di valutazione della *performance* dei Dirigenti di Servizio

| | | |
|-----------|------|---------|
| STRUTTURA | NOME | COGNOME |
| | | |

A) PERFORMANCE INDIVIDUALE

A1) Performance gestionale

| | | <i>Insufficiente 5</i> | <i>Sufficiente 6</i> | <i>Buono 7</i> | <i>Molto buono 8</i> | <i>Ottimo 9</i> | <i>Eccellente 10</i> |
|--------------|--|------------------------|----------------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| 1 | Capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo e applicarle nello svolgimento del proprio lavoro | | | | | | 10 |
| 2 | Capacità di pianificazione delle azioni in relazione a tempi e risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili | | | | | | 10 |
| 3 | Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le strutture | | | | | | 10 |
| 4 | Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi | | | | | | 10 |
| 5 | Capacità di affrontare situazioni critiche e impreviste adeguando e modificando l'organizzazione delle risorse umane e strumentali | | | | | | 10 |
| 6 | Capacità di motivare i collaboratori, valorizzandone e accrescendone nel tempo la professionalità | | | | | | 10 |
| 7 | Capacità di gestire i conflitti | | | | | | 10 |
| 8 | Efficace diffusione delle informazioni rilevanti per il contesto organizzativo, operativo e professionale, anche rispetto alle indicazioni provenienti dall'organo responsabile dei controlli di regolarità amministrativa in materia di esiti dei controlli interni, di adempimenti relativi alla trasparenza amministrativa e della attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione | | | | | | 10 |
| 9 | Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori | | | | | | 10 |
| TOTALE | | | | | | | 90,00 |
| VALORE MEDIO | | | | | | | 10,00 |

A2) Performance valutativa

| | <i>Insufficiente 5</i> | <i>Sufficiente 6</i> | <i>Buono 7</i> | <i>Molto buono 8</i> | <i>Ottimo 9</i> | <i>Eccellente 10</i> |
|--|------------------------|----------------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi mediante i distinti parametri di valutazione offerti dalle apposite schede per il personale assegnato e per gli incaricati di EQ | | | | | | 10 |
| TOTALE | | | | | | 10,00 |

RIEPILOGO PERFORMANCE INDIVIDUALE

| ambiti di valutazione | valutazioni | coefficienti di ponderazione | valutazioni ponderate |
|-------------------------------|-------------|------------------------------|-----------------------|
| <i>Performance gestionale</i> | 10,00 | 70,00% | 7,00 |
| <i>Performance valutativa</i> | 10,00 | 30,00% | 3,00 |
| TOTALE VALUTAZIONE A) | | | 10,00 |

B) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di raggiungimento degli obiettivi

B1) Obiettivi di Ente

| | OBIETTIVI | peso da PIAO | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | valutazioni ponderate |
|--------------------|----------------------|----------------|------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|-----------------------|
| | | | fino a 50% | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% | |
| 1 | Obiettivo codice X | 30,00% | | | | | | 10 | 3,00 |
| 2 | Obiettivo codice XX | 50,00% | | | | | | 10 | 5,00 |
| 3 | Obiettivo codice XXX | 20,00% | | | | | | 10 | 2,00 |
| TOTALE PESI | | 100,00% | | | | | | TOTALE PONDERATO | 10,00 |

B2) Obiettivi di Struttura

| | OBIETTIVI | peso da PIAO | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | valutazioni ponderate |
|--------------------|------------------------|----------------|------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|-----------------------|
| | | | fino a 50% | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% | |
| 1 | Obiettivo codice Y | 10,00% | | | | | | 10 | 1,00 |
| 2 | Obiettivo codice YY | 30,00% | | | | | | 10 | 3,00 |
| 3 | Obiettivo codice YYY | 20,00% | | | | | | 10 | 2,00 |
| 4 | Obiettivo codice YYYY | 10,00% | | | | | | 10 | 1,00 |
| 5 | Obiettivo codice YYYYY | 30,00% | | | | | | 10 | 3,00 |
| TOTALE PESI | | 100,00% | | | | | | TOTALE PONDERATO | 10,00 |

RIEPILOGO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| ambiti di valutazione | valutazioni | peso | valutazioni ponderate |
|------------------------------|----------------|--------|-----------------------|
| Obiettivi di Ente | 10,00 | 40,00% | 4,00 |
| Obiettivi di struttura | 10,00 | 60,00% | 6,00 |
| TOTALE | 100,00% | | |
| TOTALE VALUTAZIONE B) | | | 10,00 |

C) Performance sul rispetto dei tempi di pagamento

| | | | alimentare solo uno dei campi |
|---|---|---|-------------------------------|
| 1 | Rispetto dell'indicatore di ritardo dei pagamenti a livello di Ente | in tal caso si attribuiscono punti 10 | 10 |
| 2 | Mancato rispetto dell'indicatore di ritardo dei pagamenti a livello di Ente | in tal caso si attribuiscono punti 0 ai soli dirigenti che, secondo i criteri stabiliti nello SMIVAP, abbiano concorso al mancato rispetto dell'obiettivo di Ente | 0 |
| TOTALE VALUTAZIONE C) (VALORE MEDIO) | | | 10,00 |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| | | VALORI | PESO DA PIAO | VALORI PONDERATI |
|---|---------------------------------------|--------|--------------|------------------|
| A) | <i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i> | 10,00 | 30,00% | 3,00 |
| B) | <i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i> | 10,00 | 40,00% | 4,00 |
| C) | <i>PERFORMANCE TEMPI DI PAGAMENTO</i> | 10,00 | 30,00% | 3,00 |
| | | | 100,00% | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA = A) + B) + C) | | | | 10,00 |

ANNOTAZIONI

| |
|--|
| |
|--|