

Scheda di valutazione della performance dei Dirigenti

| | | |
|------------------------------|------|---------|
| STRUTTURA | NOME | COGNOME |
| A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | | |

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 | | | | | | |
| 2 | Capacità di pianificazione azioni in relazione a tempi e risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili | | | | | | |
| 3 | Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le strutture | | | | | | |
| 4 | Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi | | | | | | |
| 5 | Capacità di affrontare situazioni critiche e impreviste adeguando e modificando l'organizzazione delle risorse umane e strumentali | | | | | | |
| TOTALE | | | | | | | 0,00 |
| VALORE MEDIO | | | | | | | 0,00 |

A2) Performance sulle valutazioni

| | <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 funzione | | | | | | |
| TOTALE | | | | | | 0,00 |

RIEPILOGO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| ambiti di valutazione | valutazioni |
|--------------------------------------|-------------|
| <i>Performance gestionale</i> | 0,00 |
| <i>Performance sulle valutazioni</i> | 0,00 |
| TOTALE | 0,00 |
| TOTALE VALUTAZIONE A) (VALORE MEDIO) | 0,00 |

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

| | <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 motivare i collaboratori, valorizzandone e accrescendone nel tempo la professionalità | | | | | |
| 2 | Capacità di gestire i conflitti | | | | | |
| 3 | 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 | | | | | |
| 4 | Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori | | | | | |
| TOTALE | | | | | | 0,00 |
| TOTALE VALUTAZIONE B) (VALORE MEDIO) | | | | | | 0,00 |

C) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

C1) Obiettivi di Ente

| OBIETTIVI | Peso da POA | 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% | | | | | | | 0,00 |
| 2 Obiettivo codice XX | 50,00% | | | | | | | 0,00 |
| 3 Obiettivo codice XXX | 20,00% | | | | | | | 0,00 |
| TOTALE PESI | 100,00% | TOTALE PONDERATO | | | | | | 0,00 |

C2) Obiettivi individuali

| OBIETTIVI | Peso da POA | 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% | | | | | | | 0,00 |
| 2 Obiettivo codice YY | 30,00% | | | | | | | 0,00 |
| 3 Obiettivo codice YYY | 20,00% | | | | | | | 0,00 |
| 4 Obiettivo codice YYYY | 10,00% | | | | | | | 0,00 |
| 5 Obiettivo codice YYYY | 30,00% | | | | | | | 0,00 |
| TOTALE PESI | 100,00% | TOTALE PONDERATO | | | | | | 0,00 |

RIEPILOGO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

| Ambiti di valutazione | Valutazioni |
|---|-------------|
| Obiettivi di Ente | 0,00 |
| Obiettivi individuali | 0,00 |
| <i>TOTALE</i> | 0,00 |
| TOTALE VALUTAZIONE C) (VALORE MEDIO) | 0,00 |

D) 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 | 0 |
| 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 D) (VALORE MEDIO) | | | 0,00 |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

| | VALORI | PESO DA PIAO | VALORI PONDERATI |
|--|--------|--------------|------------------|
| A) <i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i> | 0,00 | 10,00% | 0,00 |
| B) <i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i> | 0,00 | 10,00% | 0,00 |
| C) <i>PERFORMANCE OBIETTIVI</i> | 0,00 | 50,00% | 0,00 |
| D) <i>PERFORMANCE TEMPI DI PAGAMENTO</i> | 0,00 | 30,00% | 0,00 |
| | | 100,00% | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA = A) + B) + C) + D) | | | 0,00 |