

Scheda valutazione performance responsabili apicali

Struttura		ENTE		COGNOME	NOME
A) CAPACITA' DIREZIONALI					
	Performance gestionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4
1	Capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo e applicarle nello svolgimento del proprio lavoro			3	
2	Capacità di applicarsi costantemente al raggiungimento dei propri obiettivi fornendo stimoli ai propri collaboratori per il loro raggiungimento				4
3	Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi, individuando e stabilendo le priorità				
4	Capacità di assumere nei tempi necessari le decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi		2		
5	Capacità di tradurre in azioni operative i programmi assegnati organizzando a tal fine in modo adeguato le risorse strumentali e umane			3	
6	Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le varie strutture	1			
7	Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi				4
8	Capacità di affrontare situazioni impreviste adeguando e modificando a tal fine l'organizzazione delle risorse umane e strumentali				

TOTALE
VALORE MEDIO

	Performance relazionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4
1	Capacità di motivare i collaboratori			3	
2	Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità				
3	Capacità di creare consenso e collaborazione sia all'interno del gruppo di lavoro sia con le altre strutture dell'ente				4
4	Capacità di coordinare il gruppo e orientarlo ai risultati				
5	Capacità di gestire i conflitti			3	
6	Capacità di diffondere informazioni e conoscenze a collaboratori / colleghi				
7	Capacità di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza applicare rigidi formalismi				4
8	Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori				

TOTALE
VALORE MEDIO

	Performance sul miglioramento	insufficiente – 1	sufficiente – 2	buono – 3	molto buono – 4
1	Capacità di analisi della situazione in termini prospettici				
2	Capacità di individuare soluzioni gestionali innovative				4

3	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi				4
4	Capacità di applicare le regole in modo flessibile e in ottica di semplificazioni				4
5	Capacità di accogliere proposte innovative nei processi di lavoro				4
6	Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori				
7	Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche comuni				4
8	Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna				

TOTALE
VALORE MEDIO

RIEPILOGO PARTE A)

	VALORI ASSOLUTI	PESO	VALORI Ponderati
Performance gestionale	3,38	40,00%	1,35
Performance relazionale	4,25	40,00%	1,70
Performance sul miglioramento	4,38	20,00%	0,88
VALUTAZIONE PONDERATA FINALE			3,93

B) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	OBIETTIVI	1	2	3	4
		70-75%	76-81%	82-87%	88-93%
1	1...			3	
2	2...				4
3	3...				
4	4..				4
5	5..	1			

TOTALE
VALUTAZIONE MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

		VALORI	PESO
A)	CAPACITA' DIREZIONALI	3,93	70,00%
B)	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	3,40	30,00%

TOTALE
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (su 10)

Incarico
PO - Dirigente
eccellente 5
5
5
27,00
3,38
eccellente 5
5
5
5
5
34,00
4,25
eccellente – 5
5

5
5
35,00
4,38

ONDERATI
35
70
88
93

5
94-100%
5
17,00
3,40

VALORI PONDERATI
2,75
1,02
3,77
7,54