

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE RESPONSABILE DI SETTORE  
 PERIODO DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

Responsabile di Settore: \_\_\_\_\_

STRUMENTI DI ANALISI	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
PERFORMANCE INDIVIDUALE		
<b>A) Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità</b>		
A1) Gestione delle attività ordinarie assegnate al settore diretto (viene valutata l'attività del settore nel suo complesso, sia con riferimento alle competenze di cui al funzionigramma che con riferimento ad attività riportate in altri documenti di conferimento attività. La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazioni del Segretario Comunale)	15	
<b>B) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali</b>		
B1) Vengono valutati i risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi individuati nel Piano delle performance (la proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione dei report finali predisposti dai Responsabili di Settore. Il Nucleo può sempre acquisire chiarimenti o relazione da parte del Segretario Comunale)	35	
<b>C) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate</b>		
C1) Viene valutato il contributo dell'incaricato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di cui al Piano della performance (la proposta di valutazione del Nucleo promana dalla valutazione dell'Ente sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa per poi calarla su ciascun incaricato, grazie anche alla relazione e ai documenti richiesti al Segretario Comunale)	10	
C2) Viene valutata la competenza professionale dimostrata in termini di capacità di programmazione delle attività, di proposte normative, di esecuzione delle leggi, ed adozione delle procedure inerenti le proprie competenze, nonché lo spirito di innovazione, di aggiornamento, la capacità di problem solving, l'adattamento al cambiamento e lo spirito di iniziativa e di collaborazione con l'Amministrazione ed i colleghi. (La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazione del Segretario Comunale)	10	
C3) Viene valutata la competenza manageriale dimostrata in termini di gestione del personale, capacità direzionale, organizzazione dei servizi, realizzazione del benessere organizzativo e capacità di ottimizzazione delle risorse e contenimento delle spese nonché attività di miglioramento dei servizi offerti al cittadino ed agli stake holder in genere. (La proposta di valutazione viene formulata dal Nucleo previa acquisizione di documenti e relazioni del Segretario Comunale)	15	

<b>D) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata secondo una significativa differenziazione dei giudizi</b>		
D1) Verrà valutato il modo di giudicare, valutare, misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi ma anche l'attività ordinaria svolta, il tutto riportato nei giudizi dettagliati su ciascun dipendente valutato, in modo da ottenere sempre e comunque una differenziazione dei giudizi.	15	
TOTALI	100	