

AREA/SETTORE		ANNO		2012		SUB A			
DIRIGENTE									
VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento		0,00%					
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)		PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione <input type="checkbox"/> comunicazione e capacità relazionale con i colleghi <input type="checkbox"/> capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione e realizzazione, <input type="checkbox"/> partecipazione alla vita organizzativa, <input type="checkbox"/> integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, <input type="checkbox"/> capacità di lavorare in team, <input type="checkbox"/> capacità negoziale e gestione dei conflitti.									
Innovatività <input type="checkbox"/> iniziativa e propositività, <input type="checkbox"/> capacità di risolvere i problemi, <input type="checkbox"/> autonomia, <input type="checkbox"/> capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche, <input type="checkbox"/> capacità di contribuire alla trasformazione del sistema, <input type="checkbox"/> capacità di definire regole e modalità operative nuove, <input type="checkbox"/> introduzione di strumenti gestionali innovativi.									
Sensibilità economica <input type="checkbox"/> gestione delle entrate: efficienza e costo sociale, <input type="checkbox"/> gestione delle risorse economiche e strumentali affidate, <input type="checkbox"/> rispetto dei vincoli finanziari, <input type="checkbox"/> capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza, <input type="checkbox"/> sensibilità alla razionalizzazione dei processi, <input type="checkbox"/> capacità di orientare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.									

AREA/SETTORE	ANNO					2012			
DIRIGENTE						SUB A			
Orientamento alla qualità dei servizi <input type="checkbox"/> rispetto dei termini dei procedimenti, <input type="checkbox"/> presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi, <input type="checkbox"/> capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati, <input type="checkbox"/> capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento, <input type="checkbox"/> gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori, <input type="checkbox"/> capacità di limitare il contenzioso, <input type="checkbox"/> capacità di orientare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.									
Gestione Risorse umane <input type="checkbox"/> capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa, <input type="checkbox"/> capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale, <input type="checkbox"/> capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento, <input type="checkbox"/> delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori, <input type="checkbox"/> prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori, <input type="checkbox"/> attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale, <input type="checkbox"/> applicazione corretta dei processi di valutazione, <input type="checkbox"/> efficiente utilizzo degli istituti e gli strumenti di gestione contrattuali, <input type="checkbox"/> controllo e contrasto dell'assenteismo, <input type="checkbox"/> capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.									
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi <input type="checkbox"/> capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate, <input type="checkbox"/> capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale, <input type="checkbox"/> orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità, <input type="checkbox"/> livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, <input type="checkbox"/> sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking									
Totale comportamenti organiz.	0								

0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	#DIV/0!
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	#DIV/0!		

AREA/SETTORE
DIRIGENTE

ANNO	2012
-------------	-------------

SUB A

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni
<p>Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti</p>

Osservazioni del valutato																													
<p>Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento</p>																													
<table border="1"> <tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Ostacoli normativi</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Difficoltà logistiche</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Instabilità organizzativa</td><td> _ </td></tr> </table>	Complessità delle procedure interne:	_	Ostacoli normativi	_	Difficoltà logistiche	_	Errata allocazione risorse umane	_	Scarsa motivazione del personale	_	Flussi comunicativi critici	_	Instabilità organizzativa	_	<table border="1"> <tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Mancaza di specifiche risorse umane</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Inadeguata programmazione</td><td> _ </td></tr> <tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td> _ </td></tr> <tr><td> </td><td> _ </td></tr> </table>	Insufficienza risorse tecnologiche	_	Insufficienza risorse materiali	_	Mancaza di specifiche risorse umane	_	Inadeguata formazione del personale	_	Inadeguata programmazione	_	Presenza di criticità nei processi	_		_
Complessità delle procedure interne:	_																												
Ostacoli normativi	_																												
Difficoltà logistiche	_																												
Errata allocazione risorse umane	_																												
Scarsa motivazione del personale	_																												
Flussi comunicativi critici	_																												
Instabilità organizzativa	_																												
Insufficienza risorse tecnologiche	_																												
Insufficienza risorse materiali	_																												
Mancaza di specifiche risorse umane	_																												
Inadeguata formazione del personale	_																												
Inadeguata programmazione	_																												
Presenza di criticità nei processi	_																												
	_																												
<p>Altro.....</p>																													