

**COMUNE DI MUSILE DI
PIAVE (VE)
SCHEDA DI VALUTAZIONE
DEL RISULTATO ANNO**

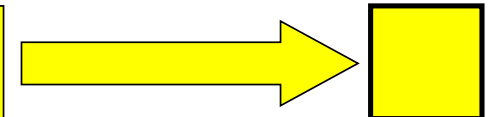
POSIZIONE ORGANIZZATIVA:
DIRIGENTE:

PARTE "A"

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E INDICATORI DI PERFORMANCE DI P.E.G. (MAX. = 400 punti)

Val.re	Peso		Voce	Valutazione descrittiva	Valutazione percentuale di raggiungimento (referto C.d.G.)	Elementi concreti (fatti esempi) positivi e negativi a supporto della valutazione	Pt
	Dirigenti	P.O.					
Direttore Generale	40	40	1. Obiettivi strategici e indicatori di performance di P.E.G.: (capacità dimostrata nel raggiungere tutti gli obiettivi di P.E.G. assegnati).	a) Grado complessivo di raggiungimento.			
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		

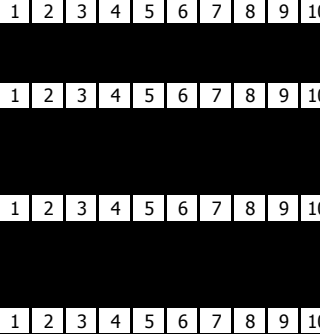
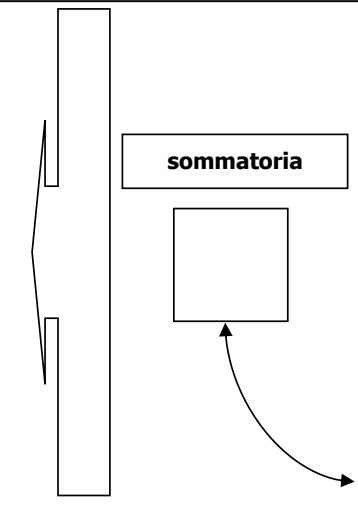
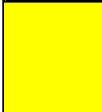
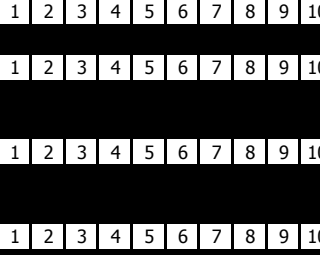
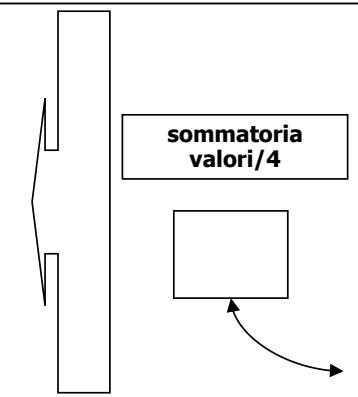
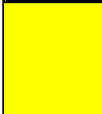
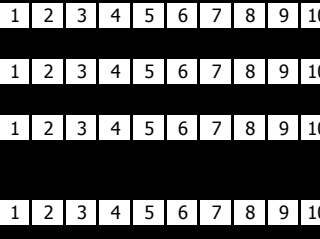
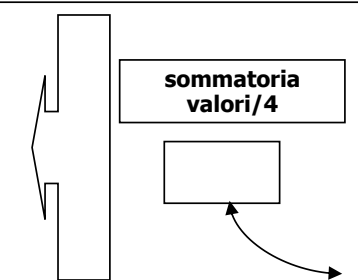
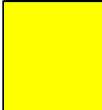
PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO PARTE "A"



PARTE "B"

VALUTAZIONE DEI FATTORI DELLA PRESTAZIONE PERSONALE (MAX. = 600 punti)

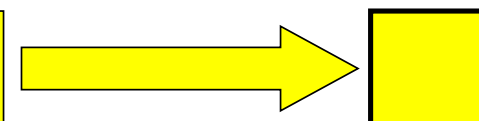
Val.re	Peso		Voce	Valutazione descrittiva	Valutazione numerica	Elementi concreti (fatti esempi) positivi e negativi a supporto della valutazione	Pt
	Dirigenti	P.O.					
Direttore Generale	10	12	1. Capacità organizzative: (capacità dimostrata nell'ottimizzare i flussi di lavoro, nello stabilire le priorità operative, nel pianificare le attività e nell'anticipare i problemi e nella gestione della delega ai collaboratori).	a) Pianificazione ed organizzazione della attività: - identifica ed esplicita i percorsi che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto dei vincoli organizzativi presenti; - programma l'attività: organizza e gestisce le risorse in maniera funzionale all'obiettivo; - tiene monitorata l'attività introducendo tempestivamente misure correttive qualora necessarie; b) Flussi: - indirizza i collaboratori nella gestione del proprio tempo in funzione e nel rispetto delle attività.			

Direttore Generale	06	08	<p>2. Iniziativa ed autonomia: (capacità dimostrata di perseguire nell'ambito della delega ricevuta obiettivi autonomi e di proporre iniziative innovative utili e realistiche).</p>	<p>a) Capacità di iniziativa (gestione attività e risorse umane): - è attento alle esigenze dell'utenza interna/esterna, alle proposte dei collaboratori ed ai bisogni dell'organizzazione; - contribuisce a creare un clima che valorizza ed incoraggia i processi di cambiamento ed innovazione; - attua modalità operative improntate sul coinvolgimento e il confronto senza imporre decisioni unilaterali; b) Autonomia: - formula più alternative di soluzione tutte efficaci, valutando aspetti positivi e negativi.</p>			
Direttore Generale	08	12	<p>3. Efficienza: (capacità dimostrata di migliorare il rapporto costi/benefici ed i rendimenti dei processi gestiti per produrre i risultati attesi).</p>	<p>a) Calcola sempre i costi delle singole azioni, analizza gli sprechi dovuti a sinergie mancate ed aiuta a cogliere i costi organizzativi nascosti; b) Lavora in funzione degli obiettivi del sistema ed è flessibile; c) Organizza in maniera logica il lavoro, ne controlla l'esecuzione, verificando i carichi di lavoro; d) Considera l'efficacia del settore, servizio, ufficio una variabile dell'efficienza del sistema.</p>			
Direttore Generale	08	08	<p>4. Contributo all'integrazione tra i diversi uffici e servizi: (capacità dimostrata nel creare uno spirito collaborativo tra gli uffici e con i colleghi).</p>	<p>a) Coglie con tempestività le richieste e le gestisce; b) Esplica il proprio punto di vista anche quando è divergente; c) Facilita l'espressione dei dubbi di chi lo ascolta; d) Non si lascia condizionare dai conflitti ed aiuta il gruppo a gestire le dinamiche interne.</p>			

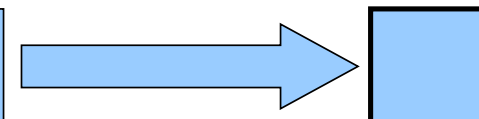
Direttore Generale	08	08	5. Qualità apporto personale specifico: (capacità dimostrata nella gestione dei collaboratori): - interpretando correttamente il ruolo di rappresentante dell'azienda e dell'autorità che ne deriva; - orientandoli al compito; - monitorando e controllando le loro prestazioni).	a) Analizza le propensioni rilevando le caratteristiche peculiari dei collaboratori rispetto agli obiettivi, mettendo le persone giuste al posto giusto con il loro consenso e con quello di gruppo; b) Non colpevolizza, ma educa i collaboratori; c) Fonda la propria credibilità su fiducia, competenza, dinamismo; d) Assume la responsabilità dei risultati.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		

Sindaco/Direttore Generale	20	12	6. Affidabilità: (capacità di rispondenza alle funzioni per cui è stato proposto).	a) Sa individuare i punti di forza e i punti di debolezza di un programma che gli viene proposto; b) Di fronte ad inconvenienti non previsti creati dall'utenza interna, esterna cerca di dividerne le ragioni assumendo le proprie responsabilità; c) Una volta recepite le priorità dell'ente sa organizzare il proprio e altrui (i collaboratori sottoposti) lavoro per raggiungere gli obiettivi fissati; d) Reagisce attivamente di fronte a compiti non previsti. e) E' attento alle innovazioni e propone buone prassi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
					1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO PARTE "B"



PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO PARTE "A" + "B"



MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

**SISTEMA DI VALUTAZIONE (SOMMA
RISULTATO SCHEDA "A" E SCHEDA
"B")**

PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO
.....

**PUNTEGGIO TOTALE
CONSEGUITO**

100	
200	0%
300	
400	30%
500	40%
600	50%
700	70%
800	80%
900	
1000	100%

**CORRISPNDENTE EROGAZIONE
INCENTIVO**

EURO