

**COMUNE DI  
MONTE COLOMBO**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEI RESPONSABILI APICALI**

**ANNO DI RIFERIMENTO**

---

**VALUTATO:**

Cognome e Nome

---

Area

---

**AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE**

**VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO									
1.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
2.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
3.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
4.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
5.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10											
No	Parzial.	Si											
Punteggio Totale Obiettivi													

**VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA**

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

Bassa	Media	Alta
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10

Punteggio qualità contributo alla performance generale

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'**

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Bassa	Media	Alta
da 1 a 2	da 3 a 8	da 9 a 10

Punteggio performance ambito organizzativo

**AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE**

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
<b>1. ORGANIZZAZIONE</b>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1    2    3	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		4    4,5    5	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		6    6,5    7	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		7,5    8    8,5	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		9    9,5    10	
<b>2. INNOVAZIONE</b>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		1    2    3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		4    4,5    5	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		6    6,5    7	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		7,5    8    8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		9    9,5    10	
<b>3. COLLABORAZIONE, COMUNICAZIONE E INTEGRAZIONE</b>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1    2    3	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		4    4,5    5	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		6    6,5    7	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		7,5    8    8,5	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		9    9,5    10	
<b>4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE</b>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)		1    2    3	
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)		4    4,5    5	
Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno		6    6,5    7	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		7,5    8    8,5	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno		9    9,5    10	
<b>5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI</b>	<input type="text"/>		<input type="text"/>
Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)		1    2    3	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori		4    4,5    5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori		6    6,5    7	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore		7,5    8    8,5	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori		9    9,5    10	

Peso Totale Competenza

100%

Punteggio Totale Competenze

0

