

METODOLOGIA
DI
VALUTAZIONE
DELLE
PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

INDICE

1. Premessa.....	3
2. I soggetti coinvolti nel processo di valutazione delle prestazioni	3
3. La valutazione delle prestazioni	4
3.1 Gli ambiti di valutazione	4
3.2 Obiettivi: definizione, misurazione e valutazione.....	5
3.3 Performance del dirigente	6
3.4 Performance di settore.....	8
3.5 Premio di competitività	9
4. Percorso e tempi della valutazione.....	9
ALLEGATO A- obiettivi	11
ALLEGATO B- performance del dirigente.....	13
ALLEGATO C- Performance di settore.....	16
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....	18

1. PREMESSA

Il presente documento illustra la metodologia per la valutazione delle prestazioni dirigenziali del Comune di Como.

L'obiettivo finale della metodologia proposta è quello di incentivare il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'amministrazione e dagli stessi dirigenti del Comune di Como, favorendo al tempo stesso l'assunzione di comportamenti organizzativi ritenuti coerenti con tale scopo. Il tutto, senza tralasciare l'importanza dell'attuazione delle attività ordinarie dell'Ente.

2. I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Nell'accingersi a definire una metodologia per la valutazione delle prestazioni occorre dichiarare, da subito, un certo grado di soggettività inevitabile del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo di valutazione, affinché la valutazione derivi da una pluralità di giudizi, formulati da soggetti diversi.

La principale funzione della metodologia è di definire dei criteri su cui la soggettività delle decisioni deve fondarsi, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti e fornendo le condizioni per interpretare i criteri di valutazione in modo il più possibile omogeneo.

All'interno del processo di valutazione occorre perciò distinguere diversi ruoli:

- l'*organo tecnico della valutazione*, che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche ed operative al problema della valutazione; svolge questo ruolo il Nucleo Indipendente di valutazione, il cui compito è quello di proporre alla Giunta una metodologia adeguata alle esigenze dell'ente e, dopo la sua approvazione da parte della Giunta stessa, di applicarla;
- i *dirigenti oggetto di graduazione*, soggetti attivi del percorso di valutazione, con cui i criteri generali della metodologia sono stati discussi e condivisi. Essi dovranno essere anche informati della presente metodologia;
- la *Giunta*, che rappresenta l'organo deputato all'applicazione della metodologia ;

- le *organizzazioni sindacali*, per quanto di competenza.

3. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

La proposta per il Comune di Como non può che richiamarsi:

- allo Statuto;
- al CCNL;
- al regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi.
- al regolamento sul ciclo delle performance

La valutazione delle prestazioni dovrà inoltre avvenire secondo modalità che assicurino la coerenza con:

- la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- il sistema di programmazione e *budgeting* in uso nell'ente (DUP, PDO,PIANO DELLE PERFORMANCE/PEG, ecc.);
- la metodologia per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti e delle posizioni organizzative/alte professionalità

Per la valutazione delle prestazioni è necessario:

- definire gli ambiti della valutazione
- esplicitare i fattori di valutazione dei comportamenti ed attribuire i relativi pesi;
- definire il sistema dei punteggi e delle valutazioni.

3.1 *Gli ambiti di valutazione*

Gli ambiti di valutazione sono 3:

a) Gli obiettivi:

Gli obiettivi sono negoziati ogni anno dal Dirigente con l'Amministrazione; la proposta di valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, visti i report prodotti dai dirigenti.

b) Performance del dirigente:

Questo ambito di valutazione si basa sull'analisi delle "aree di capacità"; la proposta di valutazione della performance del dirigente sarà effettuata dal Segretario Generale, sentito il Nucleo Indipendente di Valutazione.

c) Performance di settore:

Considera il livello espresso dal settore nella fornitura dei servizi interni/esterni e viene valutato dal NIV, tramite appositi report del Segretario Generale.

<i>Ambiti di valutazione</i>	<i>Dirigenti (peso)</i>	<i>Valutatore</i>
OBIETTIVI	40	Segretario Generale e Nucleo Indipendente di Valutazione
PERFORMANCE DEL DIRIGENTE	40	Segretario Generale sentito il Nucleo Indipendente di Valutazione
PERFORMANCE di SETTORE	20	Segretario Generale e Nucleo Indipendente di Valutazione
Totale performance	100	

- d) nell'ipotesi in cui non dovesse trovare applicazione, in una annualità l'ambito "Performance di Settore", il peso 20 verrà interamente attribuito all'ambito di valutazione "Performance del Dirigente".

3.2 Obiettivi: definizione, misurazione e valutazione

In relazione all'ambito "obiettivi", ad ogni dirigente verranno assegnati con Piano delle Performance /PEG un numero pari a 5 obiettivi, oltre eventuali obiettivi trasversali proposti dal segretario generale per tutti i dirigenti.

Il NIV procederà ad attribuire un peso agli obiettivi assegnati e contestualmente sarà definito un budget potenziale per ciascun obiettivo (vedi allegato A)

Fattori	Punteggio
complessità amministrativa, tecnica gestionale	min 1- max 10 pts
rilevanza strategica	min 1 – max 15 pts
Significatività finanziaria	min 1 – max 5 pts
Impatto sull'utenza esterna	Min 1 - max 10 pts
Punteggio massimo assegnabile	40 punti

Al termine dell'esercizio si procederà alla misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo sulla base degli indicatori/fasi definiti in sede di programmazione.

Il NIV procederà con la valutazione secondo l'apposita scala (si rimanda alla tabella 1 allegato A).

3.3 Performance del dirigente

Per questo ambito sono individuate 6 aree di capacità, corrispondenti ad altrettanti comportamenti organizzativi individuali oggetto di valutazione da parte del Segretario Generale, sentito il Nucleo Indipendente di Valutazione, come segue:

1. Area di valutazione: Capacità di pianificazione e controllo e rispetto dei tempi

Fattore 1: Supporto dato alla Pianificazione Strategica degli organi di indirizzo politico ed alla conseguente realizzazione.

Descrizione sintetica: Capacità facilitatoria in grado di dirimere e prevenire problematiche, finalizzata alla realizzazione degli obiettivi strategici.

Fattore 2: Capacità di definizione degli obiettivi del Piano delle Performance in pieno raccordo con il programma di mandato.

Descrizioni sintetica: Analisi approfondita del programma di mandato e suoi sviluppi, con spirito di appartenenza "all'Organizzazione Comune".

Fattore 3: Capacità di programmare l'attività operativa propria e dei propri collaboratori e di rispettare ed anticipare i tempi di procedimento.

Descrizione sintetica: Attitudine a precedere con compiuta programmazione gli eventi lavorativi governandone i tempi nel rispetto delle regole.

2. Area di valutazione: Capacità d'iniziativa

Fattore 1: Autonomia nello sviluppo delle attività accompagnata da capacità di collaborazione e flessibilità.

Descrizione sintetica: Dimostrare l'attitudine ad autonome iniziative garantendo collaborazione e flessibilità.

Fattore 2: Capacità di apportare costantemente innovazione nei servizi e nella attività amministrativa.

Descrizione Sintetica: Sentire l'innovazione come risorsa imprescindibile per lo sviluppo dei servizi e per la crescita dell'organizzazione.

3. Area di valutazione: Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna

Fattore 1: Capacità di gestione delle relazioni interpersonali con atteggiamento collaborativo nei confronti del coordinatore, di colleghi e amministratori.

Descrizione sintetica: Attitudine all'ascolto e capacità empatiche, evitando comportamenti lamentosi e di autocommiserazione, con orientamento e contributi finalizzati ai risultati.

Fattore 2: Orientamento al servizio e capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni.

Descrizione sintetica: Massima disponibilità nei confronti degli utenti finali interni ed esterni con approccio proattivo e risolutivo.

4. Area di valutazione: Adeguatezza delle conoscenze

Fattore 1: Adeguatezza delle conoscenze specialistiche necessarie per ricoprire la posizione dirigenziale.

Descrizione sintetica: Attitudine a considerare le conoscenze come punto di partenza e non d'arrivo, affinandole con l'aggiornamento formativo ed altri strumenti anche a carattere relazionale.

Fattore 2: Adeguatezza delle conoscenze relative ai principi che governano i contesti organizzativi e gli ambienti di lavoro.

Descrizione sintetica: Orientamento da un modello di leadership variegato rispetto sia ai contesti organizzativi che agli ambienti di lavoro. Propensione all'autocritica costruttiva.

5. Area di valutazione: Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate.

Fattore 1: Orientamento all'ottimizzazione delle risorse economiche / finanziarie.

Descrizione sintetica: Propensione ad analizzare attentamente le richieste di risorse in piena sintonia con il fabbisogno reale, evitando ritardi alla chiusura del bilancio

previsionale ed impedimento ad altri settori di utilizzare le risorse, risultate inutilizzate nel corso della gestione.

Fattore 2: Orientamento all'ottimizzazione delle risorse tecnologiche strumentali.

Descrizione Sintetica: Attitudine a valutare in adeguatezza le tecnologie strumentali come risorse organizzative.

6. Area di valutazione: Capacità di gestione delle risorse umane assegnate

Fattore 1: Capacità di gestire ed eliminare la conflittualità interna e motivare un clima motivante.

Descrizione sintetica: Orientamento ad una analisi della conflittualità distinta da fisiologica dialettica propositiva e di crescita. Consapevolezza della sfera motivazionale quale sfera personale per la crescita e la produttività dei collaboratori.

Fattore 2: Capacità di sviluppo professionale dei collaboratori.

Descrizione sintetica: Consapevolezza ed individuazione degli strumenti idonei per la crescita professionale dei collaboratori.

Fattore 3: Capacità di valutare i propri collaboratori in differenziazione.

Descrizione sintetica: Piena consapevolezza che la differenziazione è garanzia di equità.

3.4 Performance di settore

In relazione all'ambito "performance di settore", si procederà alla misurazione del livello espresso dal settore nella fornitura dei servizi interni/esterni e valutato dal NIV tramite appositi report del Segretario Generale.

I fattori di valutazione considerati sono i seguenti:

- Puntualità ed efficienza nello sviluppo delle funzioni dell'Ente
- Qualità del supporto fornito agli altri settori
- Rapidità nel rispondere alle esigenze dell'Ente
- Qualità percepita dall'utenza esterna, rilevata tramite apposito sistema centralizzato

e "pesano" complessivamente 20 punti (è il "peso" attribuito all'ambito di valutazione di cui trattasi).

Per gli aspetti riguardanti la determinazione del budget potenziale si rinvia all'allegato C.

3.5 Premio di competitività

Il “premio della competitività” è volto a premiare i Dirigenti (in numero non superiore a 5) che siano risultati “migliori” (\geq al 75%) nella valutazione complessiva dei tre ambiti della performance individuale.

Il “premio della competitività” è alimentato nel modo seguente:

- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” (pari al 40% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all’ambito OBIETTIVI ASSEGNATI ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione;

- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” (pari al 40% o 60% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all’ambito PERFORMANCE DEL DIRIGENTE ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione;

- con le risorse derivanti dalla differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” (pari al 20% dello stanziamento del Fondo per la retribuzione di risultato) assegnato all’ambito PERFORMANCE DI SETTORE ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione.

Il Segretario generale stabilisce la quota compresa tra il 10 % ed il 75% dei residui come sopra determinati e che costituisce il Premio della Competitività da distribuire fra i dirigenti risultanti più performanti (i migliori 5 con valutazione $\geq 75\%$)

Nel caso in cui vi siano dei punteggi di pari merito si terrà conto dei decimali.

4. PERCORSO E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

Al fine di garantire il rispetto dei tempi previsti dalla presente metodologia i Dirigenti dovranno, entro la metà del mese di febbraio di ciascun anno, presentare all’ufficio di Segreteria Generale gli obiettivi riferiti all’anno in corso, concordati con l’Assessore di riferimento, per dar modo al Nucleo Indipendente di valutazione di effettuare la pesatura. Entro la fine del mese di marzo i dirigenti dovranno far pervenire all’Ufficio Segreteria Generale i report finali sullo stato di attuazione del Piano delle performance /Piano Esecutivo di Gestione dell’anno appena concluso. Questo, al fine di assicurare una tempestiva conclusione dell’iter valutativo e, di conseguenza, una tempestiva liquidazione degli incentivi maturati.

Il dirigente valutato, qualora non ritenga corretta la valutazione ottenuta, seguirà le procedure di conciliazione di cui all'art.11 lettera a del regolamento sul ciclo delle performance.

ALLEGATO A- OBIETTIVI

Di seguito si riportano le modalità operative per la determinazione di un “budget potenziale” per gli obiettivi assegnati

Il *budget potenziale* (B_{obDIR}) è il risultato dell’applicazione della seguente formula:

$$B_{obDIR} = B_{pm} * P_{im}$$

dove:

- B_{pm} è il valore dato dal rapporto tra “AMMONTARE QUOTA FONDO PRODUTTIVITÀ” (B_{OB}) e “SOMMA PESATURA MEDIA DEGLI OBIETTIVI DEL DIRIGENTE I-ESIMO” (S)
- P_{im} è un valore dato dalla “MEDIA DELLA PESATURA DEGLI OBIETTIVI DEL DIRIGENTE I-ESIMO”

L’importo così determinato costituisce il budget assegnato che sarà liquidato al Dirigente qualora in sede di valutazione si verifichi il conseguimento del punteggio massimo (40 punti).

Se nella fase di valutazione finale si determina uno scostamento rispetto al budget “potenziale” assegnato, la differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione alimenterà il “residuo” dal quale si attingerà la quota destinata al c.d. “**PREMIO DELLA COMPETITIVITÀ**”.

Misurazione raggiungimento obiettivi assegnati

Al termine dell’anno di riferimento, per ogni obiettivo assegnato al Dirigente con il Piano Esecutivo di Gestione, il Nucleo Indipendente di valutazione procede alla “**MISURAZIONE**” del grado di raggiungimento dell’obiettivo i-esimo, secondo una scala percentuale da 0% a 100% (**Perci**)

Successivamente, si calcola il c.d. “peso medio ponderato” (P_{MP}), il cui risultato è dato dall’applicazione della seguente formula:

$$P_{MP} = MEDIA(P_i * Perc_i) \text{ (valore da 1 a 40)}$$

La “scala” dei valori per “pesare” gli **OBIETTIVI ASSEGNATI** è la seguente:

Tabella 1

CRITERIO	SCALA DEI VALORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE
1- complessità amministrativa, tecnica, gestionale 10 PUNTI	1 = Scarso	Da 1 a 10
	3 = Basso	
	4 = Medio	

	8 = Alto	
	10 = Elevato	
2- rilevanza strategica 15 PUNTI	1 = Scarsamente attinente agli obiettivi di mandato	Da 1 a 15
	5 = Debolmente attinente agli obiettivi di mandato	
	9 = Mediamente attinente agli obiettivi di mandato	
	12 = Altamente attinente agli obiettivi di mandato	
	15 = Elevatamente attinente agli obiettivi di mandato	
3- Significatività finanziaria 5 PUNTI	1 = Scarso	Da 1 a 5
	2 = Basso	
	3 = Medio	
	4 = Alto	
	5 = Elevato	
4- Impatto sull'utenza esterna 10 PUNTI	1 = Scarso	Da 1 a 10
	3 = Basso	
	6 = Medio	
	8 = Alto	
	10 = Elevato	

Valutazione raggiungimento obiettivi assegnati

Il raggiungimento totale di un obiettivo può essere ostacolato da fattori/eventi non programmabili ed a volte non recepibili in tempo utile negli strumenti di programmazione. Quindi, può accadere che il mancato pieno raggiungimento di un obiettivo non sia imputabile a mancanza di capacità del dirigente responsabile.

Differenziare dunque la Misurazione dalla Valutazione permette di effettuare una rendicontazione degli obiettivi di PEG corretta, e quindi anche la rendicontazione strategica eventualmente collegata, senza penalizzare la valutazione.

La **VALUTAZIONE** è effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, che definisce, dopo apposito colloquio con il Dirigente, il valore da attribuire all'ambito **OBIETTIVI ASSEGNATI (VOA)**. Il valore così determinato potrà coincidere con **P_{MP}** o assumere un valore superiore (**VOA > P_{MP}**) se adeguatamente motivato.

ALLEGATO B- PERFORMANCE DEL DIRIGENTE

Performance del Dirigente

Per determinare il “budget potenziale” per Dirigente, è necessario procedere alla definizione della quota del Fondo per la retribuzione di risultato (**40%, elevato al 60% nei casi in cui nell’anno non sia attivato l’ambito Performance di Settore**) da destinare all’ambito di valutazione PERFORMANCE DEL DIRIGENTE;

Il relativo *budget potenziale* per Dirigente è il risultato dell’applicazione della seguente formula:

$$B_{\text{perfDIR}} = \text{BF}/N_{\text{dir}}$$

dove:

- **BF** è il valore rappresentato dalla “quota” (40% o 60%) del Fondo per la retribuzione di risultato destinato all’ambito di valutazione PERFORMANCE DEL DIRIGENTE
- **N_{dir}** è il “numero” dei Dirigenti.

L’importo così determinato costituisce il budget assegnato che sarà liquidato al Dirigente qualora in sede di valutazione si verifichi il conseguimento del punteggio massimo (40 punti ovvero 60 punti).

Se nella fase di valutazione finale si determina uno scostamento rispetto al budget “potenziale” assegnato, la differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione, alimenterà il “residuo” dal quale si attingerà la quota destinata al c.d. “**PREMIO DELLA COMPETITIVITÀ**”.

Valutazione della Performance del Dirigente

La valutazione della Performance del Dirigente è operata dal Segretario Generale con il supporto del Nucleo di valutazione come segue:

Ipotesi 1 nella quale l’ambito di valutazione abbia assegnati 40 punti:

PUNTI DISPONIBILI SU 40	AREA DELLE CAPACITA'	SCALA DEI VALORI FINO 40 PTI E PUNTEGGIO DISPONIBILE
6,66	Capacità di pianificazione e controllo e rispetto dei tempi	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale
6,66	Capacità d'iniziativa	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale
6,66	Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale
6,66	Adeguatezza delle conoscenze	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale
6,66	Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale
6,66	Capacità di gestione delle risorse umane assegnate	1 = Insufficiente 2 = Sotto le aspettative 4 = Pienamente in linea con le aspettative 5 = Superiore alle aspettative 6,66 = Eccezionale

Ipotesi 2 nella quale l'ambito di valutazione abbia assegnati 60 punti:

PUNTI DISPONIBILI SU 60	AREA DELLE CAPACITA'	SCALA DEI VALORI FINO 60 PTI E PUNTEGGIO DISPONIBILE
10	Capacità di pianificazione e controllo e rispetto dei tempi	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale
10	Capacità d'iniziativa	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale
10	Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale
10	Adeguatezza delle conoscenze	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale
10	Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale

10	Capacità di gestione delle risorse umane assegnate	1 = Insufficiente 3 = Sotto le aspettative 7 = Pienamente in linea con le aspettative 9 = Superiore alle aspettative 10 = Eccezionale
----	--	---

ALLEGATO C- PERFORMANCE DI SETTORE

Di seguito si riportano le modalità operative per la determinazione di un “budget potenziale” per la performance di settore

Il relativo *budget potenziale* per Dirigente è il risultato dell’applicazione della seguente formula:

$$B_{\text{perfSET}} = BS/N_{\text{dir}}$$

dove:

- **BS** è il valore rappresentato dalla “quota” (20%) del Fondo per la retribuzione di risultato destinato all’ambito di valutazione PERFORMANCE DI SETTORE
- **N_{dir}** è il “numero” dei Dirigenti.

L’importo così determinato costituisce il budget assegnato che sarà liquidato al Dirigente qualora in sede di valutazione si verifichi il conseguimento del punteggio massimo (20 punti).

Se nella fase di valutazione finale si determina uno scostamento rispetto al budget “potenziale” assegnato, la differenza tra il valore monetario dell’incentivo “potenziale” ed il valore monetario “realmente” distribuito a seguito della valutazione alimenterà il “residuo” dal quale si attingerà la quota destinata al c.d. “**PREMIO DELLA COMPETITIVITÀ**”.

Sulla base di appositi report del Segretario Generale, il NIV valuterà i seguenti aspetti:

Tabella 3

CRITERIO	SCALA DEI VALORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE
la puntualità nella fornitura dei servizi interni/esterni all’Ente 5 PUNTI	1=Scarso	Da 1 a 5
	2=Basso	
	3=Medio	
	4= Alto	
	5=Elevato	
la qualità del supporto fornito agli altri Settori 5 PUNTI	1=Scarso	Da 1 a 5
	2=Basso	
	3=Medio	
	4= Alto	
	5=Elevato	
la rapidità nel rispondere alle esigenze dell’Ente	1=Scarso	Da 1 a 5
	2=Basso	

5 PUNTI	3=Medio	
	4= Alto	
	5=Elevato	
la qualità percepita dall'utenza esterna 5 PUNTI	1=Scarso	Da 1 a 5
	2=Basso	
	3=Medio	
	4= Alto	
	5=Elevato	

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Cognome e nome:	
SETTORE	
Anno	

Obiettivi di PEG/PDO	PESO %	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO PESATO					
1. [descrizione obiettivo]								
2. [descrizione obiettivo]								
3. [descrizione obiettivo]								
4. [descrizione obiettivo]								
5. [descrizione obiettivo]								
Eventuale 6. [descrizione obiettivo]								
			TOTALE					
PUNTEGGIO MASSIMO 40								
Performance del Dirigente	<i>Area di valutazione</i>						PUNTEGGIO	
	CAPACITÀ							
	Capacità di pianificazione e controllo e rispetto dei tempi			1	2	4	5	6,66
	Capacità d'iniziativa			1	2	4	5	6,66
	Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna			1	2	4	5	6,66
	Adeguatezza delle conoscenze			1	2	4	5	6,66
	Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate			1	2	4	5	6,66
	Capacità di gestione delle risorse umane assegnate			1	2	4	5	6,66
	PUNTEGGIO MASSIMO 40							
	CAPACITÀ						PUNTEGGIO	
	Capacità di pianificazione e controllo e rispetto dei tempi			1	3	7	9	10
	Capacità d'iniziativa			1	3	7	9	10
	Capacità di relazione e orientamento all'utenza interna e/o esterna			1	3	7	9	10
	Adeguatezza delle conoscenze			1	3	7	9	10
	Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate			1	3	7	9	10
Capacità di gestione delle risorse umane assegnate			1	3	7	9	10	
PUNTEGGIO MASSIMO 60								
PUNTEGGIO MASSIMO Performance del Dirigente: 40 o 60								
Performance di Set-	<i>Fattore di valutazione</i>						PUNTEGGIO	

tore	Puntualità ed efficienza nello sviluppo delle funzioni dell'Ente	1	2	3	4	5
	Qualità del supporto fornito agli altri settori	1	2	3	4	5
	Rapidità nel rispondere alle esigenze dell'Ente	1	2	3	4	5
	Qualità percepita dall'utenza esterna, rilevata tramite apposito sistema centralizzato	1	2	3	4	5
PUNTEGGIO MASSIMO 20						
TOTALE PUNTEGGIO SCHEDA						

Giudizio complessivo:

Obiettivi/ambiti di miglioramento

Eventuali osservazioni
