

**ALLEGATO B**

**PARTE 1 - GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

	DESCRIZIONE OBIETTIVO	% RAGGIUNGIMENTO
1	obiettivo 1	
2	obiettivo 2	
3	obiettivo 3	
4	obiettivo 4	
5	obiettivo 5	
	<b>percentuale media raggiungimento</b>	

una % media di raggiungimento inferiore al 50% non dà luogo a punteggio

una % media di raggiungimento tra il 50% ed il 94,99% dà luogo a punteggio proporzionale

una % media di raggiungimento pari o superiore al 95% dà luogo a punteggio pieno (60 punti)

	<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>% RAGG.</b>	<b>PUNTI</b>
A	percentuale media raggiungimento inf. 50%		
B	percentuale media raggiungimento tra 50% e 94,99%		
C	percentuale media raggiungimento pari o superiore al 95%		
		<b>TOTALE</b>	

**ALLEGATO B**

ALLEGATO B

**PARTE 2- QUALITA' DEL CONTRIBUTO E COMPETENZE**

<b>A</b>	<b>QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE</b>	GIUDIZIO	PUNTI
<b>1 nei processi di programmazione</b>			
1.1 capacità di analisi e di sintesi			
1.2 visione d'insieme			
1.3 capacità innovativa			
<b>2 nei processi di gestione</b>			
2.1 flessibilità			
2.2 collaborazione			
		<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>B</b>	<b>COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE</b>	GIUDIZIO	PUNTI
<b>1 conoscenze professionali</b>			
1.1 conoscenze giuridiche, amministrative e tecnico-professionali, conoscenze economico-aziendali e di gestione del personale			
1.2 conoscenze informatiche			
		<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>C</b>	<b>COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE</b>	GIUDIZIO	PUNTI
<b>1 capacità manageriali</b>			
1.1 decisionalità			
1.2 leadership			
<b>2 capacità realizzative</b>			
2.1 costanza e tenacia			
2.2 autonomia ed iniziativa			
<b>3 capacità relazionali</b>			
3.1 abilità relazionale e intelligenza sociale			
3.2 negoziazione			
		<b>TOTALE</b>	<b>0</b>

<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
---------------	----------

SCALA DI VALUTAZIONE

CODIFICA DEL GIUDIZIO	GIUDIZIO	PUNTI
la prestazione è risultata al di sotto delle attese	INSUFF.	punti 0
la prestazione ha corrisposto al minimo delle attese	SUFF.	punti 1
la prestazione è risultata in linea con le attese	BUONO	punti 2
la prestazione ha superato le attese	OTTIMO	punti 3
la prestazione ha conseguito risultati di particolare rilievo (applicabile ad un solo fattore di valutazione)	LODEV.	punti 4

**PARTE 3 - CONCLUSIONI****TREND DI SVILUPPO**

data della precedente rilevazione:

tendenza della prestazione:

peggioramento	
costante	
miglioramento	

possibili azioni finalizzate al miglioramento:

**VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE NEL SUO COMPLESSO**

AREE DI VALUTAZIONE	PUNTI
grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	
qualità del contributo, conoscenze e competenze	

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO ASSEGNATA**

PUNTI ASSEGNATI	PERCENT.
da 95 a 100	10%
da 90 a 94	9%
da 85 a 89	8%
da 80 a 84	7%
da 75 a 79	6%
da 70 a 74	5%
da 65 a 69	4%
da 60 a 64	3%
da 55 a 59	2%
da 50 a 54	1%

una valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato

data della presente rilevazione:

firma del valutatore

---

firma del valutato (per ricevuta)

---

## ALLEGATO A

<b>nei processi di programmazione</b>		
1	CAPACITA' DI ANALISI CAPACITA' DI SINTESI	capacità di esame della struttura dell'ente nel suo dettaglio e nel suo insieme, di individuazione delle priorità programmatiche ed organizzative, di traduzione degli indirizzi dell'Amministrazione in obiettivi gestionali concreti, di orientamento e supporto nella formulazione degli atti programmatici
2	VISIONE D'INSIEME	capacità di allargare il campo d'indagine relativo alle problematiche dell'ente con una serie di altre informazioni ad esse non direttamente correlate, valutando il possibile impatto su altri problemi
3	CAPACITA' INNOVATIVA	capacità di approcciare le problematiche della struttura in modo originale, non ancorato a schemi preesistenti, ovvero di esplorare nuove possibilità nella soluzione delle stesse
<b>nei processi di gestione</b>		
4	FLESSIBILITA'	attitudine a mettersi a disposizione della struttura in misura qualitativamente e quantitativamente adeguata alle esigenze manifestate dagli organi politici e dall'apparato tecnico dell'ente
5	COLLABORAZIONE	capacità di condividere momenti di attiva cooperazione con altri interlocutori, in un vero spirito di squadra volto ad ottenere il massimo beneficio comune; capacità di utilizzare la collaborazione come strumento al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato
<b>conoscenze professionali</b>		
6	CONOSCENZE GIURIDICHE, AMMINISTRATIVE E TECNICO-PROFESSIONALI; CONOSCENZE ECONOMICO-AZIENDALI; CONOSCENZE DI GESTIONE DEL PERSONALE	conoscenze "teoriche" in materia di diritto, con particolare riferimento al diritto amministrativo, civile e pubblico relative alla struttura nel suo complesso; conoscenze "teoriche" relative ai procedimenti, ai vincoli, alle regole, ai ruoli e ai poteri, nonché gli istituti che regolano la vita amministrativa dell'ente; conoscenze "pratiche", operative, necessarie al ruolo di segretario comunale, per la realizzazione di specifici compiti legati alla funzione svolta; conoscenze di natura economico-finanziaria relative alla contabilità pubblica e al bilancio, relative ai sistemi di pianificazione e controllo operativo, alla programmazione e ai suoi strumenti (P.E.G. ); conoscenze di selezione, gestione, valutazione, sviluppo delle persone
7	CONOSCENZE INFORMATICHE	conoscenza dei sistemi operativi e delle tecnologie informatiche e di automazione. Conoscenza dei comuni applicativi e browser per la navigazione in internet
<b>capacità manageriali</b>		
8	DECISIONALITA'	capacità di scelta tra alternative in condizioni di incertezza, ovvero capacità di assumersi le responsabilità di una decisione (anche in caso di insuccesso), gestendo l'ansia connessa ai rischi
9	LEADERSHIP	capacità di guidare il gruppo di collaboratori; capacità di coagulare il consenso delle persone, al fine di ottenere il raggiungimento degli obiettivi organizzativi
<b>capacità realizzative</b>		
10	COSTANZA E TENACIA	capacità di mobilitarsi nel tempo per trasformare la realtà, senza farsi limitare da possibili ostacoli o imprevisti o difficoltà, al fine di raggiungere gli obiettivi in modo concreto
11	AUTONOMIA E INIZIATIVA	capacità di mobilitarsi senza sollecitudini e/o aiuti, capacità di mobilitarsi spontaneamente
<b>capacità relazionali</b>		
12	ABILITA' RELAZIONALE INTELLIGENZA SOCIALE	capacità di instaurare e mantenere rapporti efficaci e costruttivi; capacità di leggere e di prevedere i comportamenti, le motivazioni e le aspettative degli interlocutori
13	NEGOZIAZIONE	capacità di ricercare e utilizzare margini di trattativa in tutte le situazioni in cui occorre raggiungere un risultato in competizione con altri, al fine di ottenere quanto ci si prefigge garantendo anche la soddisfazione (delle principali aspettative) delle parti in causa