

ENTE:

Consorzio

UNITÀ ORGANIZZATIVA:

Direzione generale

COGNOME E NOME

Merlo Patrizia

Periodo di valutazione

Gennaio - Aprile 2015

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE  
DIRETTORE**

Pesatura dei macroambiti della performance individuale

Anno	2015
------	------

Macro ambiti di misurazione	Ambiti di misurazione	Peso %	Modalità di misurazione
<b>Performance organizzativa</b>	Performance dell'unità organizzativa di riferimento	<b>20%</b>	Parte A
<b>Obiettivi individuali</b>	Obiettivi selezionati dal PEG ed inseriti nel piano della performance.	<b>40%</b>	Parte B
<b>Comportamenti organizzativi</b>	Tipologie e categorie di comportamenti organizzativi selezionati e pesati rispetto ad una griglia omogenea per tutte le PO	<b>40%</b>	Parte C

<b>Peso %</b>	<b>100%</b>
---------------	-------------

Parte A: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Anno	2015
------	------

Performance dell'ente nel suo complesso

Misura l'incidenza della performance conseguita dall'ente nel suo complesso sulla performance del responsabile di P.O. Viene pesata in modo tanto più elevato quanto più si ritiene importante la correlazione tra la performance della singola PO (e della propria unità organizzativa) e la performance conseguita dall'ente nel suo complesso.

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Valutazione conseguita sulla performance dell'ente nel suo complesso (b)	Valutazione armonizzata (c=a*b)
Performance dell'ente nel suo complesso, misurata e valutata con la metodologia del par. 2.2 del sistema di misurazione e valutazione	100%	9,0	9,0

Performance dell'unità organizzativa di riferimento

Misura l'incidenza della performance conseguita dall'unità organizzativa di riferimento sulla performance individuale del responsabile di PO. È tanto più rilevante quanto più si ritiene opportuno orientare l'azione del responsabile verso gli obiettivi assegnati alla propria unità organizzativa e/o verso il rispetto degli standard quantitativi e qualitativi che caratterizzano la gestione ordinaria dei servizi alla stessa assegnati.

Grado di attuazione dei programmi e impatto sui bisogni

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Indicatori	Ex - ante	Ex - post		
			Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione armonizzata (c=a*b)
Verifica del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa nel PEG	0%	Grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG	100%			-

portafoglio dei servizi erogati

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Indicatori	Ex - ante	Ex - post		
			Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione armonizzata (c=a*b)
Indicatori riferiti a standard di qualità adottati nell'erogazione dei servizi e riportati nel piano della performance	0%	Indicatori sui servizi erogati tratti dal piano della performance				-

Stato di salute dell'amministrazione

Ambiti di misurazione	Peso in % (a)	Indicatori	Ex - ante	Ex - post		
			Target	Risultato	Valutazione da 0 a 10 (b)	Valutazione armonizzata (c=a*b)
Selezione di indicatori ritenuti significativi per misurare la performance dell'unità organizzativa con riferimento agli ambiti economico-finanziario, organizzativo e di relazione con gli stakeholder	0%					-

Peso % attribuito alla performance dell'unità organizzativa di riferimento	100%
--	------

Performance organizzativa - totale

Parte A	Valutazione della performance organizzativa conseguita	9,00
---------	--	------

Parte B: OBIETTIVI INDIVIDUALI

Anno **2015**

Obiettivo (art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09)	Peso in % (a)	Indicatori	Ex - ante	Ex - post		
			Target	Risultato	Grado di raggiungimento dell'obiettivo da 0 a 10 (b)	Grado di raggiungimento armonizzato (c=a*b)
Garantire l'attività di direzione e di supporto a tutti i servizi socio assistenziali, l'efficace rapporto con i portatori di interessi interni ed il corretto funzionamento dell'ente, in un processo dinamico di sviluppo ed adattamento dei servizi ai mutamenti sociali, istituzionali e normativi in corso. (Progetto)	100%	Cfr. Piano performance 2015	Cfr. piano performance 2015	Cfr. relazione performance 2015	10	10,00
						0,00

**Totale peso % obiettivi individuali** **100%**

Punteggio ottenuto **10,00**

Valutazione EX ANTE

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

Parte C: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Anno	2015
------	------

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Pesatura in % (a)	Ex - ante		Ex - post	
				Fattori oggettivanti	Valutazione (0 - 10) (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)	
Capacità di governance esterna e comunicazione	Governance esterna	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	20%		9	1,8	
	Comunicazione interna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna					
	Comunicazione esterna	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	10%		10	1	
Capacità di Pianificazione e controllo	Qualità nella individuazione della mission, delle finalità e degli obiettivi	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi					
	Qualità dei sistemi di reporting	Chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi					
	Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione	Capacità di riorientamento delle strategie e/o della gestione in base alle risultanze del controllo	40%		10	4	
Capacità organizzative e di gestione del personale	Trasversalità	Capacità di coordinamento ed integrazione tra UO e con le altre UO					
	Leadership	Capacità di esercitare la leadership formale ed informale					
	Decisione	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte					
	Delega	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati					
	Coordinamento	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento					
	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi					
	Accoglienza e inserimento	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti					
	Formazione e addestramento	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative					
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	Arricchimento e rotazione delle mansioni	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale					
	Capacità di valutazione e di differenziazione	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	30%	Presentazine e confronto con i dipendenti sui risultati conseguiti e sui comportamenti tenuti. Grado di differenziazione	8,5	2,55	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>			<b>100%</b>				<b>9,35</b>

Valutazione EX ANTE

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

## SEZIONE EX POST - PERFORMANCE CONSEGUITA

Anno **2015**

### A. Performance organizzativa

Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio **9,0**

Peso % **20%**

### B - Obiettivi individuali

Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio **10,0**

Peso % **40%**

### C - Comportamenti organizzativi

Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio **9,4**

Peso % **40%**

## Valutazione Complessiva della performance

Scala di valutazione

<b>Punteggi Insufficienti</b>	<b>Punteggi propedeutici alla premialità</b>
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

**Valutazione complessiva** **9,54**

Luogo

Data

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_