

Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

Ente	COMUNE di PORTALBERA
Titolare PO	PAOLA LOMBARDO
Valutazione relativa all'anno	2023
Valutatore	SEGRETARIO COMUNALE

	fattore di valutazione	ambito	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze : o	20
		conoscenze: ottimo	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	20
		Qualità delle relazioni esterne	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo: ottimale	20
a+b+c	somma /100		1

	fattore di valutazione	obiettivo	realizzati a	obiettivi o	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	ELEZIONI REGIONALI DEL 12-	20	5	500	500
		ELEZIONI COMUNALI DEL 14-15	20	5	500	500
		ENTRO TERMINI IDONEI ALL'A	20	5	500	500
		OGGETTO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO" 2023 ENTR	20	5	500	500
		DEL BILANCIO PREVENTIVO 2024/2026 ENTRO TERMINI IDONEI A	20	5	500	500
					totali	2500
dM	media ponderata				100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)	100
--	------------

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performace".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data 15.3.2024

IL SEGRETARIO CLS



firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto
dal punto 7 della metogologia)



Seolgauborob