



Provincia di Avellino
SCHEDA DI VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE
 (Scheda n. 2 allegata al P.P. n. _____ del ____)

PDO approvato con P.P. N. _____ del _____

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Periodo	Segretario Generale

SCHEDA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (PUNTI MAX 70)			
Descrizione obiettivo	(A) Peso %	(B) % di realizzazione	Punteggio conseguito (A*B*70/100)
		TOTALE	

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE MAX 30 PUNTI

PARAMETRI			SCALA DI VALUTAZIONE			
			Insufficiente	Migliorabile	Adeguaa	Tendente all'eccellente
			0	1	2	3
1	LEADERSHIP	Si valuta la capacità di essere protagonista e centro focale di gruppo, nonché la capacità di esercitare influenza direzionale, con particolare riferimento al grado di coinvolgimento dei collaboratori e alla condivisione degli obiettivi				
2	GESTIONE DEL PERSONALE	Si valuta la capacità di dirigere efficacemente la struttura dirigenziale secondo criteri di produttività e flessibilità e valorizzando le attitudini e le capacità personali e professionali e promuovendo una valutazione della performance individuale dei rispettivi collaboratori anche mediante differenza				
3	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	Si valuta la capacità di affrontare la risoluzione di problemi quotidiani e le criticità in genere, seguendo metodi di organizzazione del lavoro basati sull'analisi di soluzioni alternative utili per la scelta della proposta finale.				
4	AFFIDABILITA' E QUALITA'	Si valutano le competenze maturate, l'interesse a migliorare la propria professionalità, l'auto aggiornamento professionale nonché la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità.				
5	RELAZIONI INTERSETTORIALI	Si valuta il livello della capacità ad una flessibilità a favore dei risultati complessivi dell'Ente, al di là di quelle che sono le strette competenze del valutato.				
6	RISPETTO DELLE SCADENZE	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate da leggi e regolamenti, nonché quelle fissate dall'Amministrazione sia in condizione di assoluta normalità, sia in condizione di emergenza, con particolare riferimento al controllo del rispetto dei tempi di programma in relazione agli obiettivi assegnati.				

CLASSI DI PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	==
da 7 a 8	10
da 9 a 11	15
da 12 a 14	20
da 15 a 18	30

Riepilogo punteggio complessivo

Performance Organizzativa	
Performance individuale	
Punteggio Complessivo	

L'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Generale sarà operata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo le seguenti fasce di punteggio:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
A	Da 90,10 a 100	10% del monte salari
B	Da 60,10 a 90	8% del monte salari
C	Fino a 60	5% del monte salari

Il Presidente pro tempore

Il Nucleo di Valutazione

I Componenti

Il Presidente

Il valutato per presa visione

Data _____