

SECRETARIO GENERALE
eventuali funzioni gestite

ANNO	
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	51%
% COMPORTAMENTI MANAGERIALI	49%

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	51%	Grado di raggiungimento						Il grado di raggiungimento corrisponde sia al raggiungimento degli obiettivi specifici, se assegnati, oltre alla media del grado di raggiungimento degli apicali coordinati
COMPORTAMENTI MANAGERIALI	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente <i>Consigli, Giunta, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni</i>	5							
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali <i>Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente</i>	10							
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali <i>Tempi di risposta</i>	10							
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00 <i>competenza a risolvere i problemi</i>	8							
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori <i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	10							
Capacità di motivare le risorse umane <i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i>	6							
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	49%	49	0	0	0	0	0	0

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		ESITO COMPLESSIVO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:	0,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%		

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti	
Osservazioni del valutato	
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento	
Complessità delle procedure interne: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Ostacoli normativi <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Difficoltà logistiche <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Errata allocazione risorse umane <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Scarsa motivazione del personale <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Flussi comunicativi critici <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Instabilità organizzativa <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Altro.....	Insufficienza risorse tecnologiche <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Insufficienza risorse materiali <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mancanza di specifiche risorse umane <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Inadeguata formazione del personale <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Inadeguata programmazione <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Presenza di criticità nei processi <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>