

| SEGRETARIO GENERALE | | ANNO 2011 | | | | | |
|--|---|---|----------|----------|----------|----------|---|
| eventuali funzioni gestite | | | | | | | |
| Valutazione del risultato ottenuto | | | | | | | |
| GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%) | | PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO | | | | | |
| | | Grado di raggiungimento | | | | | |
| COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%) | | PESO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente | <i>Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni</i> | | | | | | |
| 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> | | | | | | |
| Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali | <i>Tempi di risposta</i> | | | | | | |
| Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00 | <i>competenza a risolvere i problemi</i> | | | | | | |
| Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori | <i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i> | | | | | | |
| Capacità di motivare le risorse umane | <i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i> | | | | | | |
| Totale comportamenti organiz. | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | |
|---------------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|
| SEGRETARIO GENERALE | | | |
| eventuali funzioni gestite | | | |
| ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI | 0,00% | ESITO COMPLESSIVO: | #DIV/0! |
| ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI | #DIV/0! | | |

| | |
|-------------|-------------|
| ANNO | 2011 |
|-------------|-------------|

| |
|--|
| Osservazioni del valutatore sulle prestazioni |
| Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui |
| |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| Osservazioni del valutato | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="0"> <tr> <td>Complessità delle procedure interne:</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Insufficienza risorse tecnologiche</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ostacoli normativi</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Insufficienza risorse materiali</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Difficoltà logistiche</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Mancanza di specifiche risorse umane</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Errata allocazione risorse umane</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Inadeguata formazione del personale</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Scarsa motivazione del personale</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Inadeguata programmazione</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Flussi comunicativi critici</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Presenza di criticità nei processi</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Instabilità organizzativa</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> | Complessità delle procedure interne: | <input type="checkbox"/> | Insufficienza risorse tecnologiche | <input type="checkbox"/> | Ostacoli normativi | <input type="checkbox"/> | Insufficienza risorse materiali | <input type="checkbox"/> | Difficoltà logistiche | <input type="checkbox"/> | Mancanza di specifiche risorse umane | <input type="checkbox"/> | Errata allocazione risorse umane | <input type="checkbox"/> | Inadeguata formazione del personale | <input type="checkbox"/> | Scarsa motivazione del personale | <input type="checkbox"/> | Inadeguata programmazione | <input type="checkbox"/> | Flussi comunicativi critici | <input type="checkbox"/> | Presenza di criticità nei processi | <input type="checkbox"/> | Instabilità organizzativa | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> |
| Complessità delle procedure interne: | <input type="checkbox"/> | Insufficienza risorse tecnologiche | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ostacoli normativi | <input type="checkbox"/> | Insufficienza risorse materiali | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difficoltà logistiche | <input type="checkbox"/> | Mancanza di specifiche risorse umane | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Errata allocazione risorse umane | <input type="checkbox"/> | Inadeguata formazione del personale | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scarsa motivazione del personale | <input type="checkbox"/> | Inadeguata programmazione | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Flussi comunicativi critici | <input type="checkbox"/> | Presenza di criticità nei processi | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instabilità organizzativa | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro..... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |