

XVI^ COMUNITA' MONTANA MONTI AUSONI
(Provincia di Frosinone)

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

Nome e cognome -	Unità organizzativa -
Periodo di valutazione anno	

1 Comportamento organizzativo Punteggio massimo disponibile = 18 punti
--

Parametro di valutazione	Valore assegnabile	Valore assegnato
Capacità di gestire le risorse umane, in particolare di valutare e di motivare i dipendenti	Da 0 a 3	
Capacità di organizzare il proprio e l'altrui lavoro	Da 0 a 3	
Capacità di elaborare progetti, programmi o piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie e strategiche dell'amministrazione	Da 0 a 3	
Capacità di rispettare i tempi sia relativamente alle esigenze degli utenti che a quelle dei servizi inter	Da 0 a 3	
Capacità di coordinarsi con gli altri responsabili delle unità organizzative dell'ente e di mantenere rapporti positivi con i propri colleghi	Da 0 a 3	
Capacità di autoformarsi e di accrescere professionalmente	Da 0 a 3	
Totale		

2

Grado di raggiungimento degli obiettivi
Punteggio massimo disponibile = 12 punti

Parametro di valutazione	Valore assegnabile	Valore assegnato
Attuazione degli obiettivi di PEG:		
Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale al 50%	0	
Grado di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 51 % e il 69%	4	
Grado di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 70 % e l' 89%	8	
Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore/uguale al 90%	12	
Totale		

Tabella riassuntiva di valutazione del risultato

Elemento di valutazione	Valore assegnato
1. Comportamento organizzativo	
2. Grado di raggiungimento degli obiettivi	
Totale valore assegnato	
Osservazioni:	

4.7 Presupposto e conseguenze della valutazione

Presupposto fondamentale per l'efficacia della valutazione è la definizione da parte dell'Ente Locale di uno stile di gestione delle risorse umane che responsabilizzi i dirigenti, esplicitando i criteri di valutazione e favorendo la comunicazione col personale, al fine di individuare i punti di forza e di debolezza dei membri dell'organizzazione, di migliorare l'utilizzo delle risorse umane interne e di raccogliere indicazioni per interventi formativi ed organizzativi che colmino le lacune riscontrate.

Per i valutatori è invece importante cercare di instaurare rapporti meno paternalistici con il personale, mettendo in discussione il proprio stile di leadership; essi devono svolgere un ruolo di coordinamento ed analizzare l'organizzazione per individuare la chiave per una crescita futura. Infine il valutato ha la possibilità di conoscere le aspettative del dirigente e dell'azienda, di verificare la propria prestazione professionale al fine di apportare le necessarie modifiche al proprio comportamento e nello stesso tempo ha l'importante compito di comunicare informazioni sullo stato dell'organizzazione ed il grado di raggiungimento degli obiettivi.

La verifica dei collaboratori deve cercare di valorizzare ciò che è stato fatto, per questo bisogna analizzare i risultati della valutazione, adottando i comportamenti organizzativi conseguenti, progettando ed attuando azioni mirate di rinforzo e sviluppo del personale. Nello stesso tempo è necessario verificare la validità del sistema stesso.

Dare un seguito alla valutazione è essenziale per almeno tre aspetti:

- a) produce un effettivo miglioramento;
- b) serve ad utilizzare il patrimonio di conoscenze che la valutazione ha prodotto per un'analisi centrata sui collaboratori;
- e) enfatizza nei manager pubblici l'idea che la valutazione non è solo una pratica burocratica ma un'attività manageriale diretta al miglioramento organizzativo e delle risorse umane.

XVI^ COMUNITA' MONTANA MONTI AUSONI

SCHEDA DI REPORTING DELLE ATTIVITA' GESTITE DAL SERVIZIO

UFFICIO

Descrizione Ufficio _____

NELL'ANNO ____ - RESPONSABILE DEL SERVIZIO

1 Le risorse a disposizione.

1.1. Le risorse finanziarie:

Descrizione	Assegnazione	Utilizzi	Residui
- Valutazioni: Le somme attribuite sono risultate sufficienti per la realizzazione dei programmi.			

1.2. Le risorse strumentali:

Descrizione	Tipologia	Quantità	Stato di conservazione

1.3. Le risorse umane:

Categ.	Num.	Ruolo	Lsu	Part-time	Convenz.	Note
Valutazioni:						

1.4. Situazione logistica:

Locali disponibili	quantità	Ubicazione	Note

2. Valutazione obiettiva sull'andamento delle attività durante le gestione

2.1. Punti di forza

2.2. Punti di crisi e/o debolezza

3. Proposte soggettive per evitare difficoltà e migliorare l'attività

Nei tempi	
Nella qualità	
Nella quantità	

3.1. In genere nel _____ sulla base dell'esperienza anno _____, si può realizzare

--

4 Relativamente ai programmi e ai progetti affidati in relazione agli obiettivi programmati ed assegnati si sono raggiunti i seguenti risultati:

obiettivi assegnati	Analisi risultati	Perc. Realizz.
Valutazioni:		

5 Per la direzione della struttura assegnata si sono incontrate le difficoltà seguenti:

--

6 Nell'attività di direzione di progetti si è operato:

--

6.1. per superare le difficoltà

--

6.2. per le attività di studio, consulenze e ricerche

--

6.3. per le attività di vigilanza ed ispezione

--

6.4. per l'assistenza agli organi istituzionali si è realizzato quanto segue:

--

7. Il carico di lavoro relativo all'incarico conferito è da considerarsi:

--

8. Le attività in ultra orario hanno riguardato:

--

percentuale	descrizione	note
Valutazioni:		

10. **Procedimenti realizzati per motivare, valutare e valorizzare i collaboratori**

--

11. **Procedimenti e metodi realizzati per rispettare e far rispettare le regole e i vincoli della organizzazione evitando formalismi nell'interesse della quantità dei servizi:**

--

12. **Innovazioni e/o interventi per l'ottimizzazione delle risorse**

--

13. **Nell'attività di controllo, con particolare riferimento a quello di gestione, si è realizzato**

--

14. **Il tema di controllo gestionale potrebbe essere così integrato e perfezionato:**

--

15. **Per l'apporto personale dato alle attività dell'Ente ritengo poter rimarcare che:**

--

16. **Le fasi di crisi organizzative e le emergenze sono state superate mediante**

Crisi e/o emergenza	Soluzione realizzata
Valutazioni:	

17. **Considerazioni finali Confidando nell'impegno di tutti**

--

Pico _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO