

## S.d.S. - Valdinievole

### Scheda Misurazione e valutazione della performance individuale - III<sup>a</sup> fase Sistema Misurazione e valutazione della performance

Dirigenti Anno 2019

Dirigente Dr. Natali Giovanni

#### 1 . Area Rendimento qualitativo

##### 1.1 Attenzione alla qualità della prestazione

E' l'orientamento a fornire prestazione di qualità per portare a termine le mansioni assegnate, anche complesse, con precisione rispetto ai tempi

Massimo punti 3 ..... 3

##### 1.2 Impegno e motivazione

E' la capacità di svolgere il proprio ruolo con perseveranza, interesse, motivazione coinvolgimento e senso di appartenenza

Massimo punti 3 ..... 3

##### 1.3 Capacità di identificare le priorità

E la capacità di individuare e stabilire razionalmente le priorità di lavoro

Massimo punti 3 ..... 3

#### 2. Area integrazione personale nell'organizzazione

##### 2.1 Capacità di gestire le relazioni con i colleghi

E' l'attitudine a creare capacità relazionali con i colleghi con un atteggiamento improntato alla disponibilità e collaborazione

Massimo punti 3 ..... 3

##### 2.2 Flessibilità

E' l'orientamento ad adattarsi a differenti situazioni di lavoro ed affrontare il cambiamento nell'organizzazione

Massimo punti 3 ..... 3

##### 2.3 Capacità di gestione delle relazioni con utenti ed interlocutori esterni

E' l'attitudine a dimostrare sensibilità verso le esigenze degli utenti mediante la rilevazione dei loro bisogni orientando il proprio orientamento organizzativo

Massimo punti 5 ..... 5

#### 3. Area capacità organizzative e gestionali

##### 3.1 Attitudine alla soluzione dei problemi

E' l'attitudine e la capacità individuale a mettere in pratica soluzioni adeguate alle situazioni complesse

Massimo Punti 4 ..... 4

##### 3.2 Capacità Gestionale

E' la capacità di gestire le risorse in termini razionali ed efficaci e di procedere organizzare il proprio e/o l'altrui lavoro con lo scopo di raggiungere gli obiettivi assegnati

Massimo Punti 3 ..... 3

##### 3.3 Capacità di Innovazione

E' la capacità di individuare i nuovi modelli o metodi di lavoro, sviluppare



iniziative personali, avviare e sviluppare azioni e programmi, introdurre ed utilizzare novità tecnologiche, normative, metodologiche proponendo miglioramenti anche di piccola entità  
Massimo punti 3.....

3

**4. Area valutazione del personale**

**4.1 Capacità di valutazione del personale assegnato**

E' attitudine a valutare il personale assegnato per quanto concerne la valutazione individuale annuale diversificando le valutazioni a seconda dell' oggettivo valore del dipendente  
Massimo punti 10.....

10

Punteggio Complessivo Performance relativa ai comportamenti (Massimo punti 40).....  
Punteggio relativo al raggiungimento obiettivi (massimo punti 50).....  
Punteggio performance di ente (Massimo punti 10).....

40  
50  
10

Performance individuale conseguita anno 2019.....

100/100

Pescia, li 01.08.2020

Il Dirigente

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
(Dr. Venanzi Mario)