

6.2 VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ENTE DI APPARTENENZA:

UNIONE di COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

DALLAN PAOLO

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE :

PERFORMANCE

ANNUALITA' :

2023

VALUTATORE: IL PRESIDENTE DELL'UNIONE DI COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA – ARCH.
GEDDA MICHELE

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% del compenso riconosciuto
Inferiore a 50	compenso minimo stabilito dal CC.NN.EE.LL.

* per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	8
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	9
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	9
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE	Qualità del processo valutativo	0-10	8
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	48

DATI DEL VALUTATORE

IL PRESIDENTE DELL'UNIONE DI COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA – ARCH. GEDDA MICHELE

Data 06.05.2024

Firma del valutatore
IL PRESIDENTE
(Arch. Michele GEDDA)



La presente valutazione viene comunicata al Presidente di questo Ente.

Definizione dei fattori di valutazione:

A SAPERE APPLICATO: Il sapere applicato è inteso come patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di sapevi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne la propensione a mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare obiettivi individuali e di performance.

B COMPETENZE RELAZIONALI: le competenze relazionali vanno intese come capacità, in ragione del ruolo coperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne della struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'Ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazione esterne all'ente), con i quali l'interessato si relazioni.

C- MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la motivazione e valutazione dei collaboratori va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

D — CAPACITA' REALIZZATIVA: la capacità realizzativa rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati

6.2 VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ENTE DI APPARTENENZA:

UNIONE di COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

MARA QUATA

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE :

PERFORMANCE

ANNUALITA' :

2023

VALUTATORE: IL PRESIDENTE DELL'UNIONE DI COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA – ARCH.
GEDDA MICHELE

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% del compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% del compenso riconosciuto
Inferiore a 50	compenso minimo stabilito dal CC.NN.EE.LL.

* per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	Ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	9
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	10
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	10
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE	Qualità del processo valutativo	0-10	10
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	50

DATI DEL VALUTATORE

IL PRESIDENTE DELL'UNIONE DI COMUNI MONTANI VALCHIUSELLA – ARCH. GEDDA MICHELE

Data 06.05.2024

Firma del valutatore
IL PRESIDENTE
(Arch. Michele GEDDA)



La presente valutazione viene comunicata al Presidente di questo Ente.

Definizione dei fattori di valutazione:

A SAPERE APPLICATO: Il sapere applicato è inteso come patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di sapere, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne la propensione a mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare obiettivi individuali e di performance.

B COMPETENZE RELAZIONALI: le competenze relazionali vanno intese come capacità, in ragione del ruolo coperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne della struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'Ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazione esterne all'ente), con i quali l'interessato si relaziona.

C- MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la motivazione e valutazione dei collaboratori va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

D — CAPACITA' REALIZZATIVA: la capacità realizzativa rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati