

SEGRETARIO GENERALE/DIRETTORE GENERALE				ANNO		2013			
Dott. Notarianni Giulio									
eventuali funzioni gestite									
Valutazione del risultato ottenuto									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento		99,20					
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)		PESO	1	2	3	4	5	6	7
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni	10							x
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	8							x
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	Tempi di risposta	12							x
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	competenza a risolvere i problemi	7							x
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo	7						x	
Capacità di motivare le risorse umane	gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto	6						x	
Totale comportamenti organizz.		50	0	0	0	0	0	78	

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,20	ESITO COMPLESSIVO:	97,74
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	96,29		

SEGRETARIO GENERALE/DIRETTORE GENERALE		ANNO		2013	
Dott. Notarianni Giulio					
eventuali funzioni gestite					
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"/>	
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"/>	
Altro.....					