

## ENTE PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI

## SCHEDA VALUTAZIONE DIRETTORE DEL PARCO

ANNO \_\_\_\_\_

COGNOME:	NOME:
Direttore Parco Nazionale del Cilento Vallo di Diano e Alburni	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			Grado raggiungimento obiettivo	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
<b>PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI</b>				
Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi*			Max 30punti	
<i>Interazione e supporto tecnico agli organi di indirizzo politico</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo.			0 a 5	
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> - Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			0 a 5	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione			0 a 5	
<i>Autonomia e flessibilità</i> - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli			0 a 5	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di indirizzo, con i titolari di P.O. e con tutto il personale			0 a 5	
<i>Coordinamento e raccordo delle attività delle Aree, capacità di svolgere attività preventiva informativa e di controllo dei Responsabili delle Aree e dei Servizi, con interventi di indirizzo e di stimolo e di controllo.</i>			0 a 5	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>				
<b>Performance organizzativa -</b>			<b>- Max 30 punti</b>	
Fattori declinati nel piano della performance			0 a 20	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			0 a 10	
<b>TOTALE</b>			<b>Max 100 punti</b>	

L'O.I.V.	P.P.V. IL DIRETTORE

\*Legenda: 5 – Ottimo; 4 – Buono; 3 Discreto; 2 – Sufficiente; 0- Insufficiente

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI</b>	
<b>TOTALE</b>	
<b>Punteggio finale conseguito</b>	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce sottoindicate:

1. fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio
2. da 50 a 59 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 60 a 69 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 70 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.