

Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati P.O
Anno x

| | | |
|--------------------|---------|---------|
| DIPENDENTE | Nome | Cognome |
| CATEGORIA P.O | X | |
| SETTORE | X | |
| RAPPORTO DI LAVORO | f.t/p.t | |

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato, la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate (art 9 comma 2 dlgs 150/2009):

| | | |
|--|---|---------------------------|
| A) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo (ente/area) | → | Performance organizzativa |
| B) Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi | → | Performance individuale |

| | |
|---|-----|
| A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | |
| Performance di ente | 5% |
| Performance area | 40% |
| Totale peso performance organizzativa | 45% |
| Percentuali raggiunte x pesi: (ente x 5%; area x 40%) | 0 |

Performance organizzativa peso totale 45%

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Fattori per la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi

ciascun fattore è valutato in relazione alla categoria di appartenenza

Scala di valutazione:
2 gravemente insufficiente; 4 insufficiente; 6 sufficiente; 8 buono; 10 ottimo

ciascun grado della scala di valutazione identifica un determinato comportamento rispetto a ciascuno dei fattori, come indicato di seguito

| Fattori | Scala di valutazione (2 4 6 8 10) | | | | | Peso |
|--|---|--|---|---|---|------|
| 1 Capacità di responsabilizzazione | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 55% |
| Capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità | Ha mostrato scarsa sensibilità nel responsabilizzare collaboratori e colleghi e ha delegato marginalmente competenze e responsabilità | Ha mostrato insufficiente sensibilità nel responsabilizzare collaboratori e colleghi e ha delegato marginalmente competenze e responsabilità | Ha mostrato sufficiente sensibilità nella responsabilizzazione dei collaboratori e colleghi. Ha esercitato la delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo | Ha mostrato buone capacità di responsabilizzare e valorizzare i collaboratori e colleghi. Ha mostrato attitudine alla delega e ha contribuito alla creazione di un clima organizzativo positivo. | Ha mostrato ottime capacità di responsabilizzare e valorizzare collaboratori e colleghi. Ha mostrato ottime capacità di utilizzo della delega e ha creato un clima organizzativo molto positivo | |
| 2 Leadership | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| Capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente | Ha mostrato scarsa capacità di assumere un ruolo di orientamento per i collaboratori e colleghi verso le priorità dell'ente | Ha mostrato insufficiente capacità di assumere un ruolo di orientamento per i collaboratori e colleghi verso le priorità dell'ente | Ha mostrato sufficienti capacità di leadership, assumendo un ruolo di orientamento per i collaboratori e colleghi verso le priorità dell'ente | Ha mostrato buone capacità di leadership, assumendo un ruolo di orientamento per i collaboratori e colleghi verso le priorità dell'ente | Ha mostrato ottime capacità di leadership, assumendo un ruolo di orientamento per i collaboratori e colleghi verso le priorità dell'ente. | |
| 3 Innovatività | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| Capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale | Ha mostrato scarsa capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale. | Ha mostrato insufficiente capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale. | Ha mostrato sufficiente capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi | Ha mostrato buona capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. | Ha mostrato ottima capacità di proposizione ed applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi. | |
| 4 Analisi e problem solving | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| Capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando eventuali criticità di implementazione nonché possibili azioni correttive | Ha mostrato scarsa capacità di analisi e scarsa iniziativa personale nel proporre soluzioni in situazioni problematiche | Ha mostrato insufficiente capacità di analisi e insufficiente iniziativa personale nel proporre soluzioni in situazioni problematiche | Ha mostrato sufficiente capacità di analisi e sufficiente iniziativa personale nel proporre soluzioni in situazioni problematiche. Le soluzioni a situazioni problematiche sono state definite in modo generalmente soddisfacente. | Ha mostrato buone capacità di analisi e buona iniziativa personale nel proporre soluzioni in situazioni problematiche. Le soluzioni sono state definite con abilità e in modo convincente | Ha mostrato ottima capacità di analisi e ottima iniziativa personale nel proporre soluzioni in situazioni problematiche. Le soluzioni sono state definite con capacità innovative e attenzione ai dettagli | |
| 5 Trasparenza e prevenzione corruzione | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| Grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | Ha mostrato scarso grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | Ha mostrato insufficiente grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | Ha mostrato sufficiente grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | Ha mostrato un buono grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | Ha mostrato un ottimo grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente | |
| 6 Cooperazione e team working | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| Capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e con altre strutture organizzative interne all'ente | Non ha orientato in maniera positiva e collaborativa il proprio comportamento verso i colleghi. Non ha favorito il mantenimento di un clima positivo e di fiducia reciproca | Ha mostrato insufficiente disponibilità ad orientare in maniera positiva e collaborativa il proprio comportamento verso i colleghi. Non ha partecipato al mantenimento di un clima positivo e di fiducia reciproca | Ha mostrato sufficiente disponibilità ad orientare in maniera positiva e collaborativa il proprio comportamento verso i colleghi, fornendo un apporto sufficientemente apprezzabile al mantenimento di un clima positivo e di fiducia reciproca | Ha mostrato una buona disponibilità ad orientare in maniera positiva e collaborativa il proprio comportamento verso i colleghi, contribuendo quasi sempre al mantenimento di un clima positivo e di fiducia reciproca | Ha mostrato ottima disponibilità ad orientare in maniera positiva e collaborativa il proprio comportamento verso i colleghi, contribuendo costantemente al mantenimento di un clima positivo e di fiducia reciproca | |

Performance individuale

Scheda di valutazione delle prestazioni e dei risultati P.O
Anno x

| 7 Orientamento all'utenza | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | |
|--|--|--|---|---|---|-------------|-----------------|
| Capacità di mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente (interno ed esterno) e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio | Ha evaso passivamente le richieste | Si è attenuto pedissequamente alle procedure senza contestualizzare le richieste dell'utente | Si è mostrato moderatamente disponibile nel cercare le soluzioni che hanno favorito la soddisfazione del cliente (interno ed esterno) nei limiti delle procedure, dando all'utente la consapevolezza di aver ricevuto un servizio accettabile | Si è reso disponibile nel cercare le soluzioni nei limiti delle procedure, si è mostrato cortese dando all'utente la consapevolezza di aver ricevuto un buon servizio | Ha cercato sistematicamente le soluzioni nei limiti delle procedure, si è mostrato cortese dando all'utente la consapevolezza di aver ricevuto un ottimo servizio | | peso totale 55% |
| PUNTEGGIO TOTALE | 0 | | | | | | |
| TOTALE a base 100 | 0,00 | | | | | | |
| Valutazione media totale | #DIV/0! | | | | | | |
| TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE RAGGIUNTA | Punteggio totale raggiunto a base 100 x peso | | | | | 0,00 | |
| Performance organizzativa + Performance individuale | | | | | | | Risultato |
| Totale Performance organizzativa | | | | | | 0 | |
| Totale Performance individuale | | | | | | 0,00 | |
| TOTALE | | | | | | 0,00 | |

Contestazioni formali comunicate al dipendente:

Eventuali osservazioni da parte del valutatore:

il dirigente
firma digitale

Osservazioni del valutato

firma del valutato (per presa visione)
firma digitale

IL SEGRETARIO GENERALE
Giada Grandi

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi