

DIPENDENTE	Nome	Cognome
CATEGORIA P.O./Elevata Qualificazione	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

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							
Totale Performance organizzativa						0	Risultato
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
(Dott.ssa Giada Grandi)

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi