

Criteria di valutazione della performance individuale 2011-2012 (Art. 10 Regolamento)

AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE		PARAMETRI	PESO DIR E APO 1°				PESO APO 2°			PESO DIPENDENTI										
				2010			2011	2010		2011	S. LAZZARO			OZZANO			CASTENASO				
				S. LAZZARO	OZZANO	CASTENASO	TUTTI	S. LAZZARO	OZZANO	TUTTI	2010 (cat. A-B1)	2010 (cat. B3-C)	2010 (cat. D)	2011	2012	2010 (tutte cat.)	2011 a regime (tutte cat.)	2012 a regime (tutte cat.)	2010 (tutte cat.)	2011 (tutte cat.)	2012 a regime (tutte cat.)
AREA OBIETTIVI	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli Indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte: PEG\Piano della Performance) assegnati all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto	-	-	-	10	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-		
	2	SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	Obiettivi	50	50	68	50	90	50	50	90	80	70	70	60	60	60	60	60		
AREA COMPETENZE / COMPORAMENTI	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PER TUTTI: Qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura (la struttura di riferimento viene individuata in base al ruolo ricoperto)	-	10	-	8	-	10	8	-	-	-	0	5	-	0	5	-	0	5
			- Per i dirigenti e APO1 le competenze sono predeterminate - Per APO 2liv e dipendenti il valutatore assegna le competenze\comportamenti avvalendosi del dizionario delle competenze	50	40	32	32	10	40	32	10	20	30	30	35	40	40	35	50	50	35
TOTALE				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Criteria di valutazione della performance individuale 2011-2012 (Art. 10 Regolamento)

AREA	
DIPENDENTE VALUTATO	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE	
						INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTI		
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%	
AREA OBIETTIVI	60	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG\Piano delle Performance)	vedi scheda indicatori	10						
		2	SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	Obiettivi selezionati tra quelli di PEG (Fonte: PEG \ Piano della Performance)	vedi obiettivi di PEG assegnati	50						
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI	40	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	a) Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con gli altri Dirigenti\APO; c) apporto fornito agli altri Dirigenti\APO i per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	8						
				3.2 Competenze in materia di programmazione e controllo	a) qualità del supporto agli organi di governo nella ideazione, programmazione e attuazione del programma politico-amministrativo; b) capacità di programmare, organizzare, controllare e rendicontare le attività (da valutare in relazione alle competenze e alle capacità dimostrata nel condurre la struttura assegnata, nell'elaborare progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di programmazione generali) c) qualità ed efficacia del coordinamento e dell'integrazione delle azioni della struttura diretta	8						
				3.3 competenze e capacità di formulare proposte di innovazioni	formulazione di iniziative e proposte tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi per: a) razionalizzare l'organizzazione interna, migliorare i processi lavorativi e/o i servizi; b) semplificare le procedure, c) aumentare il grado di attenzione verso i bisogni dell'utente (interno\esterno)	8						
				3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane	Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori (responsabili di Settore\Servizio); il giudizio terrà conto: a) dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori; b) qualità della leadership rilevata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per motivare i collaboratori e per mantenere tra loro un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; c) della capacità di curare ed incentivare il lavoro di squadra d) della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	8						
					Capacità di coordinare e garantire una efficace attuazione del processo di valutazione del personale dell'area di competenza con particolare riguardo: a) ad una equa valorizzazione del merito, anche attraverso la differenziazione delle valutazioni b) al grado di condivisione delle valutazioni da parte dei valutati c) al rispetto delle procedure di valutazione	8						
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0

Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore

Firma valutato

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

AREA\SETTORE	
DIPENDENTE VALUTATO	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE	
AREA OBIETTIVI	60	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli Indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG\Piano delle Performance) assegnati all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto.	vedi scheda indicatori	10						
		2	SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	Obiettivi selezionati tra quelli di PEG (Fonte: PEG \ Piano della Performance)	vedi obiettivi di PEG assegnati	50						
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE
							INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTI	
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%	
AREA COMPETENZE COMPORAMENTI	40	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	a) Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ent; b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con gli altri Dirigenti\APO; c) apporto fornito agli altri Dirigenti\APO per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	8						
				3.2 Competenze in materia di programmazione e controllo	Capacità di programmare, organizzare e controllare le attività assegnate, da valutare in relazione: - alle competenze e alle capacità dimostrate nel condurre la struttura assegnata - all'elaborazione di progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di programmazione generali	8						
				3.3 competenze e capacità di formulare proposte di innovazioni	Formulazione di iniziative e proposte tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi per: - razionalizzare l'organizzazione interna, migliorare i processi lavorativi e/o i servizi; - semplificare le procedure, - aumentare il grado di attenzione verso i bisogni dell'utente (interno\esterno)	8						
				3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità; il giudizio terrà conto: - della capacità di organizzare il lavoro dei collaboratori, definendone i compiti e utilizzandone al meglio le competenze; - dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori, anche attraverso l'analisi e la segnalazione dei fabbisogni formativi; - della qualità della leadership valutata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per coinvolgere i collaboratori e accrescerne le motivazioni e per mantenere un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; - della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	8						
					Qualità del processo di valutazione: - Chiara definizione degli obiettivi assegnati - Chiara esplicitazione delle attese - Chiara e motivata differenziazione della valutazione per un'equa valorizzazione del merito - Rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	8						
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO (obiettivi + competenze)					0

Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione:

--

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

--

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

--

DATA

Firma valutatore

Firma valutato

Note:

- Fattore 1: Indicatori da definire, ove possibile, in forma associata in modo da rendere possibile il confronto tra gli Enti. Per l'anno 2011 il fattore viene valutato rispetto al contributo fornito nella implementazione del sistema degli indicatori con avvio della misurazione sperimentale a partire indicativamente da settembre 2011
- Fattore 2: Ciascun Ente dell'Associazione mantiene per ora il proprio sistema di definizione e misurazione degli obiettivi, quantificando in centesimi il grado di raggiungimento dei risultati
- VALUTAZIONE APO1: qualora dovessero essere rilevati casi di responsabilità dirigenziale relative alle fattispecie previste da norme di legge o regolamentari (vedi elenco), l'O.I.V. ne terrà conto a in sede di valutazione a consuntivo

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

AREA\SETTORE	
DIPENDENTE VALUTATO	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE	
AREA OBIETTIVI	60	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli Indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG\Piano delle Performance) assegnati all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto.	vedi scheda indicatori	10						
		2	SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	Obiettivi assegnati	vedi scheda obiettivi	50						
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE
							INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE	
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%	
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	40	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area (San Lazzaro) / Settore (Ozzano)	a) Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi all'unità organizzativa individuata in base al ruolo ricoperto b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con la struttura; c) apporto fornito per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	8						
				3.2 Competenza da selezionare avvalendosi del dizionario		22						
				3.3 Competenza da selezionare avvalendosi del dizionario								
				3.4 Competenza da selezionare avvalendosi del dizionario								
				3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane	Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità; il giudizio terrà conto: - della capacità di organizzare il lavoro dei collaboratori, definendone i compiti e utilizzandone al meglio le competenze; - dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori, anche attraverso l'analisi e la segnalazione dei fabbisogni formativi; - della qualità della leadership valutata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per coinvolgere i collaboratori e accrescerne le motivazioni e per mantenere un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; - della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	5						
	Qualità del processo di valutazione: - Chiara definizione degli obiettivi assegnati - Chiara esplicitazione delle attese - Chiara e motivata differenziazione della proposta di valutazione per un'equa valorizzazione del merito - Rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	5										
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATE		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0

--

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

--

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

--

DATA

Firma valutatore

Firma valutato

Note:

- Fattore 1: Indicatori da definire, ove possibile, in forma associata in modo da rendere possibile il confronto tra gli Enti. Per l'anno 2011 il fattore viene valutato rispetto al contributo fornito nella implementazione del sistema degli indicatori con avvio della misurazione sperimentale a partire indicativamente da settembre 2011

- Fattore 2: Ciascun Ente dell'Associazione mantiene per ora il proprio sistema di definizione e misurazione degli obiettivi, quantificando in centesimi il grado di raggiungimento dei risultati

- Fattore 3: all'inizio dell'anno il dirigente\segretario e individua 2 competenze su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna di essa un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del dizionario delle competenze. I parametri 3.1 e 3.4 devono essere necessariamente presenti nei termini e nei pesi indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese" .
>80%	ECCELLENTI	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

AREA/SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE		
						INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE			
AREA OBIETTIVI	70	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	70							
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE	
						<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%			
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI	30	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	N.V. NEL 2011							
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0	

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 16 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE	
						INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE		
AREA OBIETTIVI	60	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	60						
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%	
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	40	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	N.V. NEL 2011						
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario								
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario								
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario								
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario								
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:
OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

AREA/SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE			
AREA OBIETTIVI	50	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	50								
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE		
							INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE			
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%			
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	50	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	N.V. NEL 2011								
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0		

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:
OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

AREA/SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE			
AREA OBIETTIVI	60	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	60								
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE		
							INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE			
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%			
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	40	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	5								
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0		

Scheda di valutazione della performance individuale
 - dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:
OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

AREA/SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE		
						livello prestazione							
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate	peso iniziale	INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE	PESO FINALE		
						<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%			
AREA OBIETTIVI	60	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	60							
AREA COMPETENZE \ COMPORTAMENTI	40	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	5							
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario									
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI	100	TOTALE A CONSUNTIVO (obiettivi + competenze)					0		

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

AREA/SETTORE/SERVIZIO	
DIPENDENTE VALUTATO	
PROPONENTE	
VALUTATORE	
PERIODO DI VALUTAZIONE	

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	Eventuali specificazioni rispetto ai fattori di valutazione	peso PAR.	CONSUNTIVO					PESO FINALE			
AREA OBIETTIVI	60	1	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI ASSEGNATI	OBIETTIVI ASSEGNATI	Vedi scheda obiettivi	60								
AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	competenze assegnate		peso iniziale	livello prestazione					PESO FINALE		
							INADEGUATO	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATO	ADEGUATO	ECCELLENTE			
							<35%	35-49%	50-69%	70-80%	>80%			
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI	40	2	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI	2.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Area\Settore\Servizio	Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi del Unità organizzativa di appartenenza	5								
				2.2 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.3 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.4 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
				2.5 competenza/comportamento da selezionare avvalendosi del dizionario										
TOT.	100			TOTALE OBIETTIVI E COMPETENZE ASSEGNATI		100	TOTALE A CONSUNTIVO(obiettivi + competenze)					0		

Scheda di valutazione della performance individuale
- dip. cat. A, B, C, D non P.O. -

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

DATA

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Note:

- Con riferimento al Fattore 2, all'inizio dell'anno il valutatore individua 4 competenze/comportamenti su cui verrà valutato il dipendente e attribuisce per ciascuna competenza un peso da 5 a 20 pt. Le competenze vengono individuate avvalendosi del catalogo delle competenze/comportamenti. Il parametro 2.1 deve essere necessariamente presente nei termini e nel peso indicati nella scheda.

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATO	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATO	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. L'attribuzione dell'80% dei punti corrisponde ad un giudizio "perfettamente adeguato alle attese".
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

POSIZIONE **SECRETARIO GENERALE**

NOMINATIVO

PERIODO DI VALUTAZIONE

AREA	PESO AREA	FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	INDICATORI PER LA VALUTAZIONE	peso PAR.	
AREA OBIETTIVI	60	1	PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	Performance misurata con riferimento agli Indicatori di efficacia e di efficienza (Fonte PEG\Piano delle Performance)	vedi scheda indicatori (<i>valutabile se assegnata responsabilità di struttura</i>)	10
		2	RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI	Obiettivi selezionati tra quelli di PEG (Fonte: PEG \ Piano della Performance) o altrimenti assegnati	vedi obiettivi di PEG assegnati (<i>valutabile se assegnata responsabilità di struttura</i>) ovvero altri obiettivi individuali assegnati	50
AREA COMPETENZE \ COMPORAMENTI - COMPETENZE INDIVIDUALI (rif. art 97 T.U. Enti locali)	40	3	COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	3.1 Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	a) capacità di coordinamento dei Dirigenti \ PO1 dell'Ente; b) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con i Dirigenti/APO; c) apporto fornito ai Dirigenti \ APO1 per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP	10
				3.2 Competenze professionali specifiche	a) capacità di collaborazione e supporto agli Organi (Sindaco, Giunta Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni consiliari, Dirigenti); b) qualità dell'apporto fornito nell'ambito della funzione di assistenza giuridico - amministrativa	15
				3.3 competenze e capacità di formulare proposte di innovazioni	iniziative e proposte avanzate dal Segretario Generale per: a) la razionalizzazione dell'organizzazione interna; b) il miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi; c) la semplificazione delle procedure.	5
				3.4 Competenze nell'ambito della gestione e valorizzazione delle risorse umane (<i>solo se responsabile di struttura</i>)	Capacità di gestione e motivazione dei collaboratori (responsabili di Settore/Servizio); il giudizio terrà conto: a) dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori; b) qualità della leadership rilevata sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per motivare i collaboratori e per mantenere tra loro un clima organizzativo positivo anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; c) della capacità di curare ed incentivare il lavoro di squadra d) della capacità di facilitare la trasmissione delle informazioni ai collaboratori	5
					Capacità di coordinare e garantire una efficace attuazione del processo di valutazione del personale dell'area di competenza con particolare riguardo: a) ad una equa valorizzazione del merito b) al grado di condivisione delle valutazioni da parte dei valutati	5

CONSUNTIVO VALUTAZIONE OBIETTIVI \ COMPETENZE					
INADEGUATA	MIGLIORABILE	QUASI ADEGUATA	ADEGUATA	ECCELLENTE	PT
<35%	35-49 (%)	50-69 (%)	70-80 (%)	>80 (%)	
					0
					0
					0
					0
					0
					0
					0
TOTALE PUNTI COMPLESSIVI					0

TOT.	100	TOTALE PESO COMPLESSIVO PARAMETRI	100	TOTALE PUNTI COMPLESSIVI	0
------	-----	--	-----	---------------------------------	---

Nota: qualora non vi siano obiettivi specifici assegnati, la valutazione viene effettuata sui fattori dell'area COMPETENZE \ COMPORAMENTI

Nota: qualora non vi siano obiettivi specifici assegnati, la valutazione viene effettuata sui fattori dell'area COMPTENZE E DEI COMPORTAMENTI

DATA

Firma valutatore

Firma valutato

SCALA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E DEI COMPORTAMENTI LAVORATIVI E/O ORGANIZZATIVI

RANGE % DI VALUTAZIONE	LIVELLO DI PRESTAZIONE CORRISPONDENTE	
<35%	INADEGUATA	Prestazione non rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessita di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
35% -49%	MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici.
50% -69%	QUASI ADEGUATA	Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
70%-80%	ADEGUATA	Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
>80%	ECCELLENTE	Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.