

SCHEDA

*Allegata al sistema di misurazione e valutazione della
Performance*

VERIFICA E VALUTAZIONE
delle categorie D e C

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE della categoria D e C
(sperimentazione Legge 15 del 15/03/2009 e decreto legislativo 150 del 2009)

Sessione di valutazione	Anno _____	
Nome e Cognome		Incarico
Valutatore		

Leggenda:
1 = insoddisfacente
2 = da migliorare
3 = soddisfacente/adeguato
4 = buono
5 = ottimo

	Competenze e comportamenti	PESATURA: ____/100				
1	1. Partecipazione alla vita organizzativa ed efficacia dell'apporto individuale					
	1.1 CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE DELL'ENTE <i>Dimostra interesse, conosce le linee strategiche dell'Ente ed offre contributi specifici alla loro definizione: si informa sistematicamente ed è attento all'evoluzione dell'Ente.</i>	1	2	3	4	5
	1.2 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DEL Settore di appartenenza. <i>Partecipa alla definizione dei programmi del Settore (piani di lavoro, budget) ed agisce coerentemente con essi.</i>	1	2	3	4	5
	1.3 RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE DELL'ENTE <i>E' attento a declinare i propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise, delle direttive del responsabile del settore contribuendo fattivamente al buon andamento dell'Ente.</i>	1	2	3	4	5
2	2. CAPACITÀ SPECIALISTICHE E SVILUPPO PROFESSIONALE					
	2.1 GESTIONE ORDINARIA <i>Dimostra competenze adeguate per la gestione ordinaria delle attività amministrative.</i>	1	2	3	4	5
	2.2 GESTIONE STRAORDINARIA <i>Dimostra competenza adeguata per la gestione degli eventi straordinari.</i>	1	2	3	4	5
	2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE <i>Sviluppa una costante attività di aggiornamento e formazione professionale mantenendosi aggiornato sugli sviluppi e sui mutamenti normativi e dell'innovazione tecnologica e contribuendo all'attività di audit e confronto all'interno del settore di appartenenza.</i>	1	2	3	4	5
3	CAPACITA' DI RISOLVERE I PROBLEM					

3.1	3.1 PROBLEM SOLVING <i>Effettua correttamente l'analisi e la diagnosi del problema (raccolta, quantificazione. Verifica, ricerca della risoluzione), ed elabora soluzioni con atteggiamento costruttivo, prospettando alternative</i>	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

	Competenze e comportamenti	PESATURA: __/100				
4	CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE , ORGANIZZAZIONE E MANTENIMENTO DEGLI IMPEGNI					
	4.1 PIANI DI LAVORO INTEGRATI <i>Costruisce piani di lavoro integrati multi professionali anche con altre UU. OO, valuta e introduce i correttivi necessari</i>	1	2	3	4	5
	4.2 AUTOMIA DECISIONALE <i>Sa prendere decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza e di emergenza assumendosi le responsabilità ad esse collegate e rispondendone direttamente.</i>	1	2	3	4	5
5	CAPACITA' DI INNOVAZIONE	1	2	3	4	5
	5.1 METODOLOGIA E TECNICHE INNOVATIVE <i>Propone e sviluppa metodologie e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e di sviluppo della qualità del servizio</i>	1	2	3	4	5
	5.2 EVOLUZIONE PROFESSIONALE E TECNOLOGICA <i>E' attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative</i>	1	2	3	4	5
6	CAPACITA' DI RELAZIONE CON I COLLEGHI					
	6.1 RELAZIONE CON I COLLEGHI <i>Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi; è autorevole e contribuisce a creare un clima di relazioni collaborativo dell'U.O.; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi</i>	1	2	3	4	5
7	CAPACITA' DI RELAZIONE CON LE ALTRE STRUTTURE ORGANIZZATIVE	1	2	3	4	5
	7.1 RELAZIONI CON PROFESSIONISTI E STRUTTURE <i>Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa e favorisce la comunicazione con tutti i professionisti e le U'U.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio</i>	1	2	3	4	5
	7.2 GESTIONE DEI CONFLITTI <i>Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo delle risorse condivise e per gestirli con efficacia nel caso si manifestano</i>	1	2	3	4	5
8	CAPACITA' DI RELAZIONE CON IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA					
	8.1 AUTONOMIA NELL'ATTIVITA' ORDINARIA <i>Dimostra di essere autonomo nella gestione ordinaria dell'attività amministrativa antepoendo l'attuazione dei piani e dei programmi ad ogni altra attività rapportandosi prevalentemente con il capo della struttura organizzativa.</i>	1	2	3	4	5

	8.2 UTILIZZA UN COMPORTAMENTO A SALVAGUARDIA DELLA DIGNITA' ED INTEGRITA' MORALE DEL RESPONSABILE. Nel rapportarsi con i colleghi evita di manifestare opinioni e punti di vista sul responsabile che possano danneggiare la sua integrità morale.	1	2	3	4	5
--	--	---	---	---	---	---

	Competenze e comportamenti	PESATURA: ___/100				
9	OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO					
	9.1 Obiettivi di gruppo <i>Ha portato a termine la quota di lavoro assegnatoli nel lavoro di gruppo con diligenza e senso di responsabilità</i>	1	2	3	4	5
	9.2 Obiettivi individuali <i>Ha raggiunto miglioramenti della performance individuale con specifico riferimento alle competenze personali</i>	1	2	3	4	5

LEGENDA DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

Al raggiungimento di punti 100 (cento) viene raggiunta la percentuale del 35% destinata alla valutazione dei comportamenti e delle competenze.

Il restante 65 % è legato invece al contributo dato per l'attuazione dei Piani e dei Programmi amministrativi assegnati alla struttura organizzativa.

Sintesi : la valutazione è data da : raggiungimento del 35% dei comportamenti e competenze + attuazione dei Piani e dei programmi che incide nella misura del 65% del totale = 100 %

Inferiore a 40 punti su 100 (65% obiettivi e 35% comportamenti) valutazione negativa;

tra 40 e 50= 35% del trattamento accessorio secondo il CCDI

tra 50 e 60% = 50%

tra 60 e 80 = 60%

tra 80 e 90 = 70%

tra 90 e 100 = 100%

	Raggiungimento degli obiettivi individuali	PESATURA: __65%/100
--	---	------------------------

CONTRIBUTO ASSICURATO AL RAGGIUNGIMENTO
degli obiettivi assegnati AL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA DI
APPARTENENZA e definizione della percentuale di
raggiungimento.

Ciascun responsabile della struttura nel redigere la relazione
annuale evidenzierà il contributo che ciascun dipendente ha
Assicurato alla realizzazione dei piani e dei programmi amministrativi.

	Peso Obiettivo	perc. Ragg Obiettivo
	__%	__%
Totale		

Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico complessivo				
Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante	<table><tr><td>Alto 25 %</td><td>Medio 50 %</td><td>Basso 25%</td></tr></table> <p>Sospeso per via del blocco contrattuale</p>	Alto 25 %	Medio 50 %	Basso 25%
Alto 25 %	Medio 50 %	Basso 25%		
Proposta per premi individuali				

Feed Back del valutato

Ottenuta:	
-----------	--

Data _____

Firma valutatore _____

Firma valutato _____

Firma superiore gerarchico _____