

SERVIZIO _____

NOMINATIVO _____

DIRIGENTE: P.O.:

VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI				
	DETTAGLIO OBIETTIVI	PESO ASSEGNATO (nota 1)	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO (nota 2)	MEDIA PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (nota 3)
PARAMETRO "A" OBIETTIVI ASSEGNATI IN SEDE DI PEG (MAX 45 PUNTI)				
	PARAMETRO "A" PUNTEGGIO ATTRIBUTO = MEDIA PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI X 45 ⇒			
PARAMETRO "B" CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INTERSETTORIALI (max 20 punti) per effetto della neutralizzazione del parametro "C"	Obiettivi assegnati a tutti i servizi (ALMENO 2)	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (nota 4) - (PARAMETRO "B")	
	PARAMETRO "B" PUNTEGGIO ATTRIBUTO = SOMMA DEI SINGOLI PUNTEGGI ⇒			
PARAMETRO "C" RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO DA PARTE DEGLI UTENTI FINALI (max 10)	Tipologia indagine di qualità	Percentuale risposte positive rispetto al totale	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (nota 6) - (PARAMETRO "C")	
	(C1) Servizi specifici (si considerano risposte positive quelle con i due valori più alti della scala di valutazione)			

punti)	(C2) Indagine di qualità standard (si considerano risposte positive solo le risposte con emotion VERDE)	
	PARAMETRO "C" PUNTEGGIO ATTRIBUTO = MEDIA PONDERATA PUNTEGGI C1 E C2 ⇒	

PARAMETRO "D" COMPETENZE E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI MANAGERIALI E PROFESSIONALI (max 35 punti) (PARAMETRO "D") N.B. DEVONO ESSERE VALUTATI TUTTI I PARAMETRI PER CIASCUNA AREA	AREA DEI COMPORAMENTI/COMPETENZE INERENTI LE PRESTAZIONI LAVORATIVE ASSEGNATE			
	Parametri di valutazione	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana (EVENTUALE)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (nota 5)	EVENTUALE RIVALUTAZIONE DELLA GIUNTA
	Capacità di individuare in modo chiaro e realistico i programmi e gli obiettivi pertinenti il proprio settore, in rapporto alla pianificazione strategica dell'ente			
	Tempestività negli adempimenti legati all'esigenze dell'ente e del servizio			
	Capacità di problem solving			
	Gestione delle risorse e del proprio tempo			
	AREA RELAZIONALE			
	Parametri di valutazione	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana (EVENTUALE)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (nota 5)	EVENTUALE RIVALUTAZIONE DELLA GIUNTA
	Sensibilità e capacità nel rapporto con il pubblico e/o nella collaborazione con gli organi politici			
	Impegno nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza			
Collaborazione con gli altri dirigenti/responsabili e costruzione di relazioni basate sulla fiducia e su un confronto aperto, privilegiando canali di comunicazione informali ed evitando atteggiamenti burocratici e formalistici				
Disponibilità al confronto con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni				
AREA DEL SAPER ESSERE				
Parametri di valutazione	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana (EVENTUALE)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (nota 5)	EVENTUALE RIVALUTAZIONE DELLA GIUNTA	
Capacità di valutare i collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi all'interno delle schede di valutazione				
Capacità di motivare i propri collaboratori e costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità				
Propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"				
Propensione all'aggiornamento professionale in merito alla normativa e alle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro				

	Team building		
	TOTALE PUNTEGGIO PARAMETRO "D" (rapportato al massimo di 35)		
VALUTAZIONE FINLE	PARAMETRO A + PARAMETRO B + PARAMETRO C + PARAMETRO D EVENTUALMENTE RIVALUTATO DALLA GIUNTA =		

Incontro per assegnazione obiettivi ed eventuale esplicitazione indicatori per valutazione comportamenti/competenze (fase preliminare)-Indicazione (eventuale) di fattori/situazioni che potrebbero incidere sul raggiungimento degli obiettivi fissati

DATA: _____

FIRME: _____ (il/la dipendente)

_____ (il valutatore)

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi - Annotazioni

DATA: _____

FIRME: _____ (il/la dipendente)

_____ (il valutatore)

Sintesi di verifica finale - Annotazioni

DATA: _____

FIRME: _____ (il/la dipendente)

_____ (il valutatore)

Sintesi di verifica finale in caso di intervento correttivo da parte della Giunta- Annotazioni

DATA: _____

FIRME: _____ (il/la dipendente)

_____ (il Presidente o altro membro della Giu

(1) Il "peso" dei progetti, cioè la loro rilevanza sotto il profilo della complessità, del rilievo esterno e della priorità assegnata dagli organi competenti, è definito sulla base del seguente nomenclatore:

RILEVANZA	PUNTEGGIO
Semplice	5
Media	10
Significativa	15
Elevata	20

(2) Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della seguente scala di valori, riferibile, in ultima analisi, al grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi

RISULTATI	PUNTEGGIO
SCARSI: L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di inadeguatezza)	0,00 - 0,60
MODESTI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale	0,70
BUONI: L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale	0,80
SIGNIFICATIVI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)	0,90
ELEVATI: L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo	0,95
OTTIMI: L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo	0,96 - 1,00

(3) Nella media aritmetica ponderata (media pesata), i singoli valori, prima di essere sommati vengono moltiplicati con il peso (ponderazione) a loro assegnato. Il peso indica l'importanza (oggettiva o soggettiva) che il singolo valore riveste nella distribuzione. La divisione di conseguenza non viene fatta con il numero di valori, ma con la somma dei pesi. La formula generale è:

$$M_{a,pond} = \frac{\sum_i x_i \cdot f_i}{\sum_i f_i}$$

dove f_i è il peso assegnato all'obiettivo identificato con i , x_i è il grado di raggiungimento dell'obiettivo i . In questo modo si ottiene che i risultati relativi ai progetti di maggiore rilievo abbiano più peso di quelli riferiti a progetti meno significativi.

(4) La performance di Ente è determinata valutando il contributo individuale apportato dal singolo soggetto agli obiettivi generali assegnati a tutti i servizi (almeno 2)

(5)

Scala dei punteggi per competenze e comportamenti organizzativi manageriali e professionali dei dirigenti/P.O.		
PUNTEGGIO	GIUDIZIO	DESCRIZIONE - Le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati sono:
0	Inferiore allo standard	Gravemente carenti rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, completamente inadeguati al ruolo e alle funzioni assegnate e necessitano di continui interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
1	Migliorabile	Accettabili rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste ma necessitano comunque di miglioramento, parzialmente adeguati al ruolo e alle funzioni assegnate e svolti con frequenti interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
2	Adeguato	Soddisfacenti rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, mediamente adeguati al ruolo ed alle funzioni assegnate e necessitano di essere rafforzati e consolidati e svolte con un'autonomia limitata che necessita comunque di interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
3	Buono	Apprezzabili rispetto al livello di qualità ed alle esigenze richieste, pienamente adeguati al ruolo ed alle funzioni assegnate e garantiti di norma senza necessità di interventi e/o assistenza di superiori e/o colleghi
4	Elevato	Elevati rispetto al livello di qualità ed alle esigenze funzionali minime attese
5	Eccellente	Di particolare rilievo rispetto al livello di qualità ed alle esigenze funzionali minime attese, al di sopra della media osservabile nell'articolazione organizzativa di riferimento e rispetto al ruolo e alle funzioni assegnate

(6) Il punteggio massimo di 10 punti viene attribuito per percentuali di risposte positive pari a superiori all'80%. Per percentuali inferiori il punteggio viene attribuito proporzionalmente attraverso la formula: percentuale risposte positive*10=(punteggio max)/80=(percentuale minima di attribuzione max punteggio). In caso di neutralizzazione del parametro, il punteggio max di 10 viene traslato al parametro "B".