

scheda valutazione performance organizzativa - categorie A e B

dipendente		ente	nome	cognome	categoria	profilo
A) Valutazione comportamentale						
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
A1) Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni						
1	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali					
2	Affidabilità e continuità dell'impegno					
3	Capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico					
4	Capacità di adattamento e modifiche organizzative in atto (flessibilità/versatilità operativa)					
totali						
						media
						0,00
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
A2) Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna						
5	Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori					
6	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi					
7	Capacità di rapportarsi ad altri uffici in logica di interfunzionalità					
8	Capacità di contribuire all'attività di gruppo e disponibilità alla partecipazione					
9	Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)					
10	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni					
totali		0	0	0	0	0
						media
						0,00
B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG						
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono						
1	Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti					
2	Qualità delle prestazioni					
3	Rispetto delle priorità					
totali		0	0	0	0	0
						media
						0,00
punteggio complessivo conseguito (media complessiva)						0,00

scheda valutazione performance organizzativa - categorie C e D

dipendente		ente	nome	cognome	categoria	profilo
A) Valutazione comportamentale						
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
A1) Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni						
1	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali					
2	Orientamento al risultato / sensibilità economica					
3	Capacità di iniziativa sviluppando e richiedendo autonomia					
4	Capacità di individuare i problemi e di proporre nuove iniziative di miglioramento organizzativo e/o gestionale proponendo soluzioni costruttive nel rispetto del quadro normativo di riferimento					
totali		0	0	0	0	0
						media
						0,00
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
A2) Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna						
5	Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori					
6	Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi					
7	Capacità di promuovere e sviluppare innovazioni organizzative anche in logica interfunzionale					
8	Capacità di gestire i collaboratori sviluppando motivazione e buon clima di lavoro, ovvero capacità di gestire i problemi in termini di collaborazione interfunzionale con gli altri uffici					
9	Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)					
10	Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni					
totali		0	0	0	0	0
						media
						0,00
B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG						
		insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9 eccellente – 10
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono						
1	Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti					
2	Qualità delle prestazioni					
3	Rispetto delle priorità					
totali		0	0	0	0	0
						media
						0,00
punteggio complessivo conseguito (media complessiva)						0,00

Scheda valutazione performance responsabili non apicali

Struttura		ENTE		COGNOME	NOME	Incarico
						PO
A) CAPACITA' DIREZIONALI						
	Performance gestionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4	eccellente 5
1	Capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo e applicarle nello svolgimento del proprio lavoro			3		
2	Capacità di applicarsi costantemente al raggiungimento dei propri obiettivi fornendo stimoli ai propri collaboratori per il loro raggiungimento				4	5
3	Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi, individuando e stabilendo le priorità					
4	Capacità di assumere nei tempi necessari le decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi		2			
5	Capacità di tradurre in azioni operative i programmi assegnati organizzando a tal fine in modo adeguato le risorse strumentali e umane			3		
6	Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le varie strutture	1				
7	Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi				4	
8	Capacità di affrontare situazioni impreviste adeguando e modificando a tal fine l'organizzazione delle risorse umane e strumentali					5
TOTALE						27,00
VALORE MEDIO						3,38

	Performance relazionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4	eccellente 5
1	Capacità di motivare i collaboratori			3		
2	Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità					5
3	Capacità di creare consenso e collaborazione sia all'interno del gruppo di lavoro sia con le altre strutture dell'ente				4	
4	Capacità di coordinare il gruppo e orientarlo ai risultati					5
5	Capacità di gestire i conflitti			3		
6	Capacità di diffondere informazioni e conoscenze a collaboratori / colleghi					5
7	Capacità di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza applicare rigidi formalismi				4	
8	Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori					5
TOTALE						34,00
VALORE MEDIO						4,25

	Performance sul miglioramento	insufficiente – 1	sufficiente – 2	buono – 3	molto buono – 4	eccellente – 5
1	Capacità di analisi della situazione in termini prospettici					5
2	Capacità di individuare soluzioni gestionali innovative				4	
3	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi				4	
4	Capacità di applicare le regole in modo flessibile e in ottica di semplificazioni				4	
5	Capacità di accogliere proposte innovative nei processi di lavoro				4	

6	Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori					5
7	Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche comuni				4	
8	Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna					5
TOTALE						35,00
VALORE MEDIO						4,38

RIEPILOGO PARTE A)

	VALORI ASSOLUTI	PESO	VALORI PONDERATI
Performance gestionale	3,38	40,00%	1,35
Performance relazionale	4,25	40,00%	1,70
Performance sul miglioramento	4,38	20,00%	0,88
VALUTAZIONE PONDERATA FINALE			3,93

B) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	OBIETTIVI	1	2	3	4	5
		70-75%	76-81%	82-87%	88-93%	94-100%
1	1...			3		
2	2...				4	
3	3...					5
4	4..				4	
5	5..	1				
TOTALE						17,00
VALUTAZIONE MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI						3,40

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

	VALORI	PESO	VALORI PONDERATI
A) CAPACITA' DIREZIONALI	3,93	70,00%	2,75
B) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	3,40	30,00%	1,02
TOTALE			3,77
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (su 10)			7,54

Scheda valutazione performance Dirigenti e responsabili apicali

Struttura	ENTE		COGNOME	NOME	Incarico
A) CAPACITA' DIREZIONALI					
Performance gestionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4	eccellente 5
1 Capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo e applicarle nello svolgimento del proprio lavoro			3		
2 Capacità di applicarsi costantemente al raggiungimento dei propri obiettivi fornendo stimoli ai propri collaboratori per il loro raggiungimento				4	5
3 Capacità di programmare piani di attività in termini di risorse, impegni e tempi, individuando e stabilendo le priorità			3		
4 Capacità di assumere nei tempi necessari le decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi		2			
5 Capacità di tradurre in azioni operative i programmi assegnati organizzando a tal fine in modo adeguato le risorse strumentali e umane			3		
6 Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le varie strutture	1				
7 Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi				4	
8 Capacità di affrontare situazioni impreviste adeguando e modificando a tal fine l'organizzazione delle risorse umane e strumentali					5
TOTALE					30,00
VALORE MEDIO					3,75

	Performance relazionale	insufficiente 1	sufficiente 2	buono 3	molto buono 4	eccellente 5
1	Capacità di motivare i collaboratori			3		
2	Capacità di valorizzare i collaboratori e di accrescere la loro professionalità					5
3	Capacità di creare consenso e collaborazione sia all'interno del gruppo di lavoro sia con le altre strutture dell'ente				4	
4	Capacità di coordinare il gruppo e orientarlo ai risultati					5
5	Capacità di gestire i conflitti			3		
6	Capacità di diffondere informazioni e conoscenze a collaboratori / colleghi					5
7	Capacità di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza applicare rigidi formalismi				4	
8	Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori					5
					TOTALE	34,00
					VALORE MEDIO	4,25

	Performance sul miglioramento	insufficiente – 1	sufficiente – 2	buono – 3	molto buono – 4	eccellente – 5
1	Capacità di analisi della situazione in termini prospettici					5
2	Capacità di individuare soluzioni gestionali innovative				4	
3	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi				4	
4	Capacità di applicare le regole in modo flessibile e in ottica di semplificazioni				4	
5	Capacità di accogliere proposte innovative nei processi di lavoro				4	
6	Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche comuni				4	
7	Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna					5

TOTALE	30,00
VALORE MEDIO	4,29

	Performance sulle valutazioni	insufficiente – 1	sufficiente – 2	buono – 3	molto buono – 4	eccellente – 5
1	Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori					5
2	Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi					5

TOTALE	10,00
VALORE MEDIO	5,00

RIEPILOGO CAPACITA' DIREZIONALI

	VALORI ASSOLUTI	PESO	VALORI PONDERATI
Performance gestionale	3,75	20,00%	0,75
Performance relazionale	4,25	30,00%	1,28
Performance sul miglioramento	4,29	25,00%	1,07
Performance sulle valutazioni	5,00	25,00%	1,25
VALUTAZIONE PONDERATA FINALE			3,10

B) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVI	1 70-75%	2 76-81%	3 82-87%	4 88-93%	5 94-100%
1 1...			3		
2 2...				4	
3 3...					5
4 4..				4	
5 5..	1				

TOTALE	17,00
VALUTAZIONE MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI	3,40

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

	VALORI	PESO	VALORI PONDERATI
A) CAPACITA' DIREZIONALI	3,10	70,00%	2,17
B) RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	3,40	30,00%	1,02
TOTALE			3,19
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (su 10)			6,38