

COMUNE DI POVEGLIANO
(Provincia di Treviso)

SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(art. 7 D.Lgs n. 150/2009)

INDICE

Articolo 1 - Valutazione della Performance Organizzativa	pag. 3
Articolo 2 - Valutazione della Performance Individuale	pag. 3
Articolo 3 - Struttura e sistema per la valutazione delle performance del personale collocato in Posizione Organizzativa	pag. 3
Articolo 4 - Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa	pag. 6
Articolo 5 - Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto	pag. 7
Articolo 6 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto	pag. 10
Articolo 7 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici (es. ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)	pag. 10
Articolo 8 - Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione	pag. 11
<u>Allegati:</u>	pag. 12
• Scheda di valutazione per i Titolari di Posizione Organizzativa	
• Scheda di valutazione per il personale di comparto	

Articolo 1 - Valutazione della Performance Organizzativa

La Performance organizzativa dell'Ente si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi, che possono essere di ente, di singole unità organizzative o gruppi di risorse, e presentano le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al perfezionamento dei servizi e processi erogati dall'ente;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Articolo 2 - Valutazione della Performance Individuale

La valutazione della Performance individuale riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa e/o di specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente (performance organizzativa);
- i comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Tutte le valutazioni annuali saranno raccolte nei fascicoli personali degli interessati e di esse si terrà conto nei percorsi di carriera e per i titolari di posizione organizzativa di categoria D, anche all'atto di assegnazione o del rinnovo di incarico.

Articolo 3 - Struttura e sistema per la valutazione delle performance del personale collocato in Posizione Organizzativa

La valutazione della performance del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- a) il **raggiungimento di obiettivi** di struttura assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (Performance Organizzativa): **peso 60%**;
- b) il **raggiungimento di specifici obiettivi** individuali assegnati al responsabile in sede di approvazione del Piano della Performance: **peso 5%**;
- c) la **qualità del contributo assicurato alla performance** generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: **peso 35%**.

Il personale in Posizione Organizzativa è valutato attraverso un iter che prevede:

- comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo;
- colloquio intermedio infra-annuale;
- colloquio finale di restituzione della valutazione data.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato.

Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%.

Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

La determinazione del punteggio effettivo per ogni singolo obiettivo (individuale o di struttura) assegnato si ottiene moltiplicando il punteggio corrispondente al grado di raggiungimento del singolo obiettivo per il peso dello stesso.

Il punteggio finale del raggiungimento degli obiettivi è pari alla somma dei punteggi parziali ottenuti, come indicato nella tabella 1 - *Sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di struttura assegnati al TPO.*

I risultati della valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi costituiscono la base informativa per l'alimentazione della scheda di valutazione dei TPO riportata in allegato al presente documento.

Tabella n. 1 - Sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di struttura assegnati ai TPO

Valutazione della Performance Organizzativa			
	A	B	C
1. Obiettivi di struttura	Peso	Valutazione della percentuale di raggiungimento	Punteggio ponderato (= A*B)
	Sub-Totale 60%		Percentuale di raggiungimento totale (somma dei singoli punteggi ponderati = C1+C2+C3+...Cn))
2. Obiettivi individuali	Peso	Valutazione della percentuale di raggiungimento	Punteggio ponderato (= A*B)
	Sub-Totale 5%		Percentuale di raggiungimento totale (somma dei singoli punteggi ponderati = C1+C2+C3+...Cn))
TOTALE	Peso	Punteggio Totale	
	Totale 65%	Somma della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente e degli obiettivi individuali	

Qualora non vengano assegnati specifici obiettivi individuali, la quota parte di peso ad essi attribuita viene collocata sul raggiungimento degli obiettivi di performance della struttura diretta.

Per il contributo assicurato alla performance generale della struttura, il fattore “comportamento organizzativo” è valutato fino ad un punteggio massimo complessivo di 35 punti percentuali.

La tipologia ed il peso attribuito a ciascuna singola “competenza” può essere variato su proposta del N.d.V. annualmente in sede di individuazione degli obiettivi da sottoporre a valutazione.

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato avviene sulla base dei parametri indicati nella tabella 2.

La proposta di attribuzione dei punteggi di valutazione dei parametri considerati viene formulata su

proposta del Segretario Comunale e validata dal N.d.V..

Il N.d.V., ai fini dell'istruttoria necessaria alla valutazione, può eventualmente richiedere ai Titolari di Posizione interessati una descrizione sommaria di fatti, azioni documentabili, eventi o documenti che possono essere portati ad evidenza delle competenze agite nel periodo considerato.

Tabella n. 2 - Format per l'istruttoria e parametri di valutazione del comportamento organizzativo dei TPO

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto di Valutazione	Peso %	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = $A*B/10$)
Capacità di programmazione e controllo delle attività	capacità di individuare gli obiettivi ed elaborare un programma di lavoro, quantificando le risorse necessarie, tenendo conto degli indirizzi della Giunta capacità di gestire le attività di competenza, anche attraverso periodiche azioni di monitoraggio e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'impiego delle risorse, proponendo l'adozione di interventi correttivi il miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi la semplificazione delle procedure	6		
Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	comportamenti ed iniziative adottati per valorizzare i collaboratori ed accrescerne la motivazione analisi e segnalazione dei fabbisogni formativi e di addestramento/aggiornamento del personale assegnato qualità della Leadership espressa valutazione differenziata e meritocratica dei collaboratori	6		
Orientamento all'utente esterno/interno	capacità di individuare e analizzare i bisogni dell'utenza interna ed esterna capacità di analizzare l'impatto delle azioni sull'utenza interna ed esterna contributo al miglioramento delle relazioni interne ed esterne all'ente utilizzo di sistemi informativi orientati all'utenza	6		
Gestione delle risorse finanziarie	capacità di presidiare le entrate previste e le azioni volte al loro eventuale recupero capacità di gestire il budget assegnato	5		
Responsabilità nella gestione degli impegni	capacità di presidiare le attività assegnate alla struttura nei tempi e nei modi previsti e di intervenire tempestivamente per la soluzione di eventuali problematiche	6		

Flessibilità organizzativa	disponibilità alle eventuali modifiche organizzative proposte o alle innovazioni che comportano un cambiamento nel modo di lavorare proattività verso le novità ed i cambiamenti iniziative e proposte avanzate per: la realizzazione degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione la razionalizzazione della organizzazione interna	6		
TOTALE		35		35 punti

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Tabella n. 3 - Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi

Giudizio	Significato	Punteggio attribuibile
Inefficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	0-2
Efficiente, ma inefficace	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo	3-4
Efficace	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo	5-6
Efficace ed efficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo	7-8
Ottimo	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo. Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	9-10

Articolo 4 - Collegamento con il sistema retributivo della valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, il Nucleo di Valutazione predispone la valutazione relativa ad ogni Titolare di Posizione Organizzativa e attribuisce la valutazione finale, quale proposta per il Sindaco. Il punteggio di valutazione espresso in centesimi determina la percentuale di premio spettante al TPO ai sensi dell'articolo 15 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

L'ente può definire una percentuale massima del premio di risultato rapportato al valore dell'indennità di posizione goduta dal responsabile (es. 25% come nel CCNL 1999) in funzione delle risorse disponibili.

Si considera, ai fini di quanto previsto dall'articolo 55-quater comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001, "valutazione negativa" ai fini dell'insufficiente rendimento una valutazione inferiore a 50/100 punti.

Articolo 5 - Struttura e sistema per la valutazione del personale di comparto

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori:

- a) **il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi** dell'unità organizzativa di appartenenza: **peso 65%**;
- b) **l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione** dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: **peso 35%**.

Tutti i dipendenti sono valutati dai titolari di posizione organizzativa con riferimento al personale assegnato, attraverso un iter che prevede:

- comunicazione iniziale degli obiettivi dell'area organizzativa di appartenenza e del peso attribuito ai fattori di valutazione del comportamento organizzativo nonché di eventuali obiettivi specifici (ex articolo 67.5 CCNL 2016-2018);
- colloquio intermedio infra-annuale;
- colloquio finale di restituzione della valutazione data.

Il contributo dato alla Performance (performance) per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (peso 65 punti percentuali = 6,5/10) è valutato sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione riguarda il contributo complessivo prestato dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati annualmente alla struttura di appartenenza nell'ambito della programmazione definita con il PEG/Piano della Performance.

Il punteggio ottenibile è determinato dal prodotto della valutazione per il peso del fattore
es. $(5 \cdot 65) / 10 = 32,5$ punti

Tabella n. 4 - Parametri per la determinazione del contributo dato alla Performance (performance) della struttura di appartenenza

Valutazione	Significato	Valore
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	1 - 2
Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente	3 - 4
Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio al raggiungimento degli obiettivi	5 - 6
Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi	7 - 8

Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	9 – 10
---	---	--------

La valutazione del comportamento organizzativo dimostrato nel periodo considerato, (peso 35 punti percentuali) è effettuata sulla base dei seguenti parametri e tenuto conto del comportamento del dipendente nel corso dell'anno. I parametri impiegati sono calibrati in funzione della categoria di appartenenza, come specificato nelle tabelle che seguono.

Tabella n. 5 - Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. D)

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	15		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto; Flessibilità alle richieste della organizzazione; Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	10		
Orientamento all'utenza ed alla Collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio; Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici; Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	10		
TOTALE		35		35 punti

Tabella n. 5 bis - Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. C)

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	10		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto; Flessibilità alle richieste della organizzazione; Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	10		
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio; Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici; Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	15		
TOTALE		35		35 punti

Tabella n. 5 ter - Parametri di valutazione del comportamento organizzativo (cat. B-A)

		A	B	C
Competenze	Comportamenti oggetto Di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	5		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto; Flessibilità alle richieste della organizzazione; Disponibilità ai cambiamenti	10		

	organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi			
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio; Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici; Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	20		
TOTALE		35		35 punti

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Tabella n. 6 - Correlazione tra giudizio e punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi

Giudizio	Significato	Punteggio attribuibile
Inefficiente	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo	0-2
Efficiente, ma inefficace	Il dipendente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo	3-4
Efficace	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo	5-6
Efficace ed efficiente	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di piena adeguatezza ai requisiti di ruolo	7-8
Ottimo	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo. Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	9-10

Articolo 6 - Collegamento con il sistema retributivo delle valutazioni del personale di comparto

Entro il mese successivo a quello relativo alla rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture organizzative, i TPO sulla base della rendicontazione effettuata, e previa comunicazione al N.d.V. (per verifica del rispetto dei criteri di valutazione meritocratica previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009), comunica all'Ufficio personale il punteggio attribuito alla performance del personale valutato, contestualmente alla consegna delle schede di valutazione, per il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema di incentivazione delle norme contrattuali e di settore per tempo vigenti.

I criteri per la determinazione degli importi destinati alla incentivazione di produttività connessa ai comportamenti organizzativi ed al contributo ai risultati di struttura, nonché i criteri per determinare la quota destinata alla premialità per obiettivi specifici, di cui al successivo articolo, vengono definiti con la contrattazione decentrata annuale.

La contrattazione decentrata definisce altresì, ai sensi dell'articolo 69 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le modalità di riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 68 - comma 2, lettera b) secondo criteri di selettività e meritocrazia.

Si considera, ai fini di quanto previsto dall'articolo 55-quater comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001, "valutazione negativa" ai fini dell'insufficiente rendimento una valutazione inferiore a 50/100 punti.

Articolo 7 - Partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici

(es. ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)

Una ulteriore area di valutazione per il personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi, individuali e/o di piccolo gruppo, assegnati in sede di attribuzione dei piani delle attività in conformità dell'attuazione degli indirizzi strategici o dei documenti programmatici dell'ente.

La numerosità e consistenza degli obiettivi specifici può essere variabile di anno in anno e non riguardare tutti i dipendenti dell'ente.

Gli obiettivi specifici sono proposti in sede di programmazione e definiti all'interno del Piano della Performance evidenziati in apposita sezione.

Essi devono essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- privilegiare l'innovazione (proporre qualche cosa che attualmente non viene fatto o non è mai stato fatto);
- non essere recupero di arretrato e comunque non recupero di arretrato imputabile allo stesso ufficio;
- essere preferibilmente di natura inter-funzionale e/o con caratteristiche di forte stagionalità.

In funzione della diversa complessità e/o strategicità degli obiettivi specifici potranno essere definiti pesi differenti, che contribuiscono ad una eventuale differente attribuzione delle risorse premiali messe a disposizione. La valutazione della complessità e/o strategicità viene effettuata di volta in volta dalla Giunta all'atto dell'assegnazione del PEG/Piano Performance.

I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede - obiettivo del PdP e in base all'effettiva conclusione dell'attività programmata. Si prevede che, a cura del N.d.V., vengano effettuati periodici monitoraggi sull'andamento degli obiettivi specifici, onde consentire eventuali rettifiche degli stessi in funzione del concreto stato di attuazione.

I punteggi di graduazione del raggiungimento degli obiettivi sono attribuiti in base al confronto del risultato ottenuto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e documentato nella Relazione sulla Performance con i valori minimi e massimi di risultato atteso e nel caso di obiettivi per i quali non sia stato previsto un intervallo (obiettivi si/no) la valutazione intermedia viene condotta avendo a riferimento l'unico valore individuato. Il valore soglia al di sotto del quale l'obiettivo non viene considerato raggiunto è pari al 60%. Dal 61% di grado di raggiungimento accertato, l'obiettivo viene considerato raggiunto secondo criterio proporzionale.

Tale compito di valutazione è riservato al N.d.V. che renderà, come previsto dal CCNL e dalle indicazioni ARAN in materia il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Il riconoscimento del risultato da parte del N.d.V. comporta la possibilità di poter riconoscere al soggetto o al gruppo di lavoro la quota di premio relativa.

Il personale TPO ha la responsabilità di valutare il contributo fornito dal singolo dipendente che partecipa all'obiettivo stesso, proponendo una percentuale di riconoscimento del premio di risultato eventualmente previsto. È possibile, in sede preventiva, da parte della Giunta definire grandezze di apporti differenti da parte dei dipendenti coinvolti nell'obiettivo.

Articolo 8 - Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione

I meccanismi di garanzia previsti rispetto alle valutazioni formulate prevedono il seguente iter procedurale:

- a) entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, il dipendente, che dissente dalla valutazione (PO o personale di comparto), ne dà formale e motivata comunicazione al N.d.V. indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere;

- b) esame da parte del N.d.V. della comunicazione presentata dal dipendente ed eventuale audizione dello stesso e/o del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito;
- c) eventuale proposta del N.d.V. al valutatore di riesame della valutazione alla luce delle valutazioni effettuate;
- d) comunicazione da parte del N.d.V. al ricorrente della valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.

ALLEGATI

Scheda di valutazione per i Titolari di Posizione Organizzativa

Scheda di valutazione per il personale di comparto

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dipendente: _____

Periodo di valutazione: _____

Fattore di valutazione		A	B	C
		Peso %	Punteggio attribuito	Punteggio totale (A*B)/10
OBIETTIVI (65%)	1.a Obiettivi di struttura (performance organizzativa)	60		
	1.b Obiettivi individuali	5		
COMPORTEAMENTO ORGANIZZATIVO (35%)	2.1 Capacità di programmazione e controllo delle attività	6		
	2.2 Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane	6		
	2.3 Orientamento all'utente esterno/interno	6		
	2.4 Gestione delle risorse finanziarie	5		
	2.5 Responsabilità nella gestione degli impegni	6		
	2.6 Flessibilità Organizzativa	6		
	TOTALE	100		Somma dei punteggi parziali (max 100)

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)

il valutatore

Data _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CAT D

Dipendente: _____

Periodo di valutazione: _____

		A	B	C
FATTORI DI VALUTAZIONE	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE (65%)	Contributo dato alla realizzazione degli obiettivi di performance della struttura di appartenenza	65		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (35%)				
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	15		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto Flessibilità alle richieste dell'organizzazione Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	10		
Orientamento all'utenza ed Alla collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	10		
TOTALE		100		Max 100 punti

Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)		Peso	Punteggio attribuito
OBIETTIVI SPECIFICI	1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati	100	

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)

il valutatore

Data _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CAT C

Dipendente: _____

Periodo di valutazione: _____

		A	B	C
FATTORI DI VALUTAZIONE	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE (65%)	Contributo dato alla realizzazione degli obiettivi di performance della struttura di appartenenza	65		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (35%)				
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	10		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto Flessibilità alle richieste dell'organizzazione Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	10		
Orientamento all'utenza ed Alla collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	15		
TOTALE		100		Max 100 punti

Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)		Peso	Punteggio attribuito
OBIETTIVI SPECIFICI	1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati	100	

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)

il valutatore

Data _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CAT B-A

Dipendente: _____

Periodo di valutazione: _____

		A	B	C
FATTORI DI VALUTAZIONE	Comportamenti oggetto di valutazione	Peso	Valutazione (da 1 a 10)	Punteggio complessivo (Valutazione per Peso = A*B/10)
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE (65%)	Contributo dato alla realizzazione degli obiettivi di performance della struttura di appartenenza	65		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (35%)				
Impegno e qualità della Performance individuale	Capacità di dimostrare affidabilità nel rispetto dei compiti assegnati Qualità e precisione della Performance data Impegno nel lavoro svolto Iniziativa individuale a fronte di eventuali emergenze e problematiche	5		
Adattamento operativo	Diversità degli interventi richiesti - polifunzionalità ove richiesto Flessibilità alle richieste dell'organizzazione Disponibilità ai cambiamenti organizzativi e all'utilizzo di sistemi informativi	10		
Orientamento all'utenza ed Alla collaborazione	Capacità di collaborare e comunicare all'interno dell'ufficio Capacità di collaborare e comunicare con gli altri uffici Capacità di relazioni positive con gli utenti esterni ed i soggetti con cui il dipendente viene a contatto	20		
TOTALE		100		Max 100 punti

Eventuali obiettivi specifici individuali o di piccolo gruppo (ex art. 67.5 CCNL 2016-2018)		Peso	Punteggio attribuito
OBIETTIVI SPECIFICI	1. Contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati	100	

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato)

Il valutato (per presa visione)

il valutatore

Data _____