

Allegato 1

Scheda di valutazione della "performance organizzativa"							
ELEMENTI DI VERIFICA (A)	PESO % (B)	VALUTAZIONE (C)					PUNTI (D)
		1	2	3	4	5	
GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (es: Indice di affluenza degli utenti e/o i Centri visita; giudizio degli utenti Centri Visita ecc.)	10						
ATTUAZIONE PROGRAMMI ED OBIETTIVI PER L'ANNO IN CORSO COME DA RELAZIONE PROGRAMMATICA	25						
CONTENIMENTO E RIDUZIONE DEI COSTI DI GESTIONE GLOBALE DELL'ENTE	20						
CAPACITA' DI COMUNICAZIONE E RELAZIONI CON IL PUBBLICO DESTINATARIO DEI SERVIZI (esempio: web-marketing ect.)	10						
MODERNIZZAZIONE E MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELL'ORGANIZZAZIONE	25						
PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	10						

TOTALE PRESTAZIONE punti max 100

Le colonne (A), (B), debbono essere compilate ad inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli standard di prestazione (standard di qualità, di impegno, di comportamento, di risultato).
Le colonne (B), (C) debbono essere compilate a fine del ciclo di valutazione.

DOVE:

(A) In questa colonna sono elencati i singoli elementi o fattori di valutazione. Gli stessi, possono prevedere anche delle sotto articolazioni e delle graduazioni, così da permettere di apprezzare più, nel dettaglio i singoli aspetti nel fattore stesso. Il fattore n°1, ad esempio, è stato specificato.

(B) In questa colonna occorre indicare il peso ponderale del singolo fattore, analogamente a quanto fatto nella valutazione delle "posizioni". Nella definizione dei fattori, il valutatore deve tenere conto del loro grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e pesare la loro "importanza" relativa. Viene quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore a 5. Tale ponderazione è definita dal capo diretto e comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere= 100.

(C) In questa colonna viene indicato il livello di valutazione, ovvero il giudizio, assegnato dal capo al proprio collaboratore in relazione al fattore valutato. Il giudizio viene indicato su una scala centenaria e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi che possono aver influito sul loro raggiungimento. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1= insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 3 = buono, rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 5 ~ di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi.

(D) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio{ espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna

(B) per il valore di riga della colonna (C), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione ottenuta dal fattore stesso; così, nell'esempio fatto, il fattore 3) ha conseguito un punteggio di 80 (20x4 =80) e il fattore 7) ha conseguito un punteggio di 40 (20x2=40). La somma dei singoli punteggi, diviso 100, darà il valore complessivo della prestazione.

Allegato 2

Scheda di valutazione della "qualità della prestazione individuale"							
ELEMENTI DI VERIFICA (A)	PESO % (B)	VALUTAZIONE (C)					PUNTI (D)
		1	2	3	4	5	
PRECISIONE E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI SVOLTE	10						
CAPACITA' PROFESSIONALI E MANAGERIALI	10						
CAPACITA' ORGANIZZATIVA	30						
CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE	10						
CAPACITA' DI GESTIRE LE RISORSE UMANE ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA CAPACITA' E TEMPI DI VALUTAZIONE PERSONALE ASSEGNATO	30						
CAPACITA' PROBLEM SOLVING	10						

TOTALE PRESTAZIONE max punti 100

Le colonne (A), (B), debbono essere compilate ad inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli standard di prestazione (standard di qualità, di impegno, di comportamento, di risultato).

Le colonne (B), (C) debbono essere compilate a fine del ciclo di valutazione.

DOVE:

A) In questa colonna sono elencati i singoli elementi o fattori di valutazione. Gli stessi, possono prevedere anche delle sotto articolazioni e delle graduazioni, così da permettere di apprezzare più, nel dettaglio i singoli aspetti nel fattore stesso. Il fattore n° 4 ,ad esempio, è stato specificato.

(B) In questa colonna occorre indicare il peso ponderale del singolo fattore, analogamente a quanto fatto nella valutazione delle "posizioni". Nella definizione dei fattori, il valutatore deve tenere conto del loro grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e pesare la loro "importanza" relativa. Viene quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore a 5. Tale ponderazione è definita dal capo diretto e comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere = 100.

(C) In questa colonna viene indicato il livello di valutazione, ovvero il giudizio, assegnato dal capo al proprio collaboratore in relazione al fattore valutato. Il giudizio viene indicato su una scala centenaria e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi che possono aver influito sul loro raggiungimento. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1= insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 3 = buono, rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 5 = di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi.

(D) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio, espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna (B) per il valore di riga della colonna (C), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione ottenuta dal fattore stesso; così, nell'esempio fatto, il fattore 3) ha conseguito un punteggio di 80 (20x4 =80) e il fattore 7) ha conseguito un punteggio di 40 (20x2=40). La somma dei singoli punteggi, diviso 100, darà il valore complessivo della prestazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI					
Posizione Interessata			Titolare		
Periodo dal 01/01/2013 - 31/12/2013			Verifica intermedia periodo luglio a settembre dei "risultati"		
Titolare					
Verifica intermedia periodo luglio a settembre					
COMPITI OBIETTIVI ASSEGNATI (A)	QUANTIFICAZIONE E CRITERI DI MISURA (B)	PESO % (C)	RISULTATI RAGGIUNTI E FATTI DA CONSIDERARE (D)	VALUTAZIONE (E)	PUNTI (F)
Riduzione dei tempi del processo di lavoro delle determine dirigenziali e dei pareri ex art. 49 del TUEL sulle proposte di delibere	Monitoraggio dei tempi sul processo di lavoro degli atti amministrativi	30			
Predisposizione Regolamento Sistema Controlli Interni, in esecuzione del D L 174/12 convertito nella Legge 213/12	Avvenuta consegna in segreteria	25			
Disciplinare adozione determinazioni dirigenziali e controllo successivo di regolarità amministrativa;	Avvenuta consegna in segreteria	20			
Predisposizione Piano Anticorruzione, comprensivo del Piano per la trasparenza e l'integrità ai sensi della L.190/12 e secondo gli schemi di cui all'allegato al D. Lgs. 33/13.	Avvenuta consegna in segreteria	25			
AREA DEI COMPORTAMENTI					

TOTALE PRESTAZIONE punti max 500

Le colonne (A) (B) e (C) debbono essere compilate all'inizio del ciclo di valutazione, in fase di "ASSEGNAZIONE" degli obiettivi di prestazione e costituiscono lo standard di risultato atteso.

Le colonne (D) e (E) debbono essere compilate alla fine del ciclo di valutazione.

Il prospetto di cui alle colonne (A), (B), e (C) può essere variato, tramite l'aggiunta di correzioni visibili, in occasione degli incontri di verifica calendarizzati.

DOVE:

(A) In questa colonna sono elencati i singoli Fattori di valutazione, in termini di compiti e/o obiettivi assegnati. Questi fattori possono essere suddivisi, ad esempio, in riferimento ad una area più propriamente degli "Obiettivi" e ad una area dei "comportamenti organizzativi". Gli obiettivi debbono possedere determinati requisiti, dovendo essere; congruenti con le politiche e le strategie dell'Ente; Concordati tra Dirigente e collaboratori; Raggiungibili in rapporto ad una preliminare analisi e assegnazione delle risorse disponibili o da acquisire; Significativi per il livello di responsabilità del valutato (mansione).

(B) In questa colonna è indicato il livello di quantificazione del risultato e il criterio con il quale sarà misurato.

(C) In questa colonna viene indicato il peso ponderale del singolo obiettivo, analogamente a quanto fatto nelle altre valutazioni. Questo valore tiene conto, in riferimento ad ogni fattore (obiettivo, prestazione, compito, comportamento) del grado di complessità tecnica, organizzativa e gestionale, e ne pesa "l'importanza relativa". E quindi attribuita ad ogni voce un valore percentuale che, per essere significativo, non deve essere inferiore, nel caso degli, obiettivi, a 10. Tale ponderazione definita dal Dirigente, perché è attraverso la ponderazione che il valutatore orienta il titolare della posizione ai risultati prioritari, ed è comunicata al valutato. Ovviamente, la somma dei pesi percentuali dovrà essere = 100.

(D) In questa colonna il valutatore indica, dedicandovi il massimo impegno in sede di analisi, le circostanze significative e i fatti concreti, anche esterni, che hanno condizionato e/o determinato (agevolando o ostacolando) il manifestarsi dei risultati e dei comportamenti organizzativi del valutato.

(E) In questa colonna è indicato il livello di valutazione, in altre parole, il giudizio, assegnato dal capo al proprio collaboratore in relazione al risultato conseguito. Il giudizio è indicato su una scala centenaria, e deve necessariamente tenere conto dei risultati effettivi e dei fattori oggettivi, che possono aver influito sul risultato. I valori della scala hanno il seguente significato:

- Prestazione di tipo 1= insufficiente, nettamente inferiore ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 2 = sufficiente, quasi rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 3 = buono, pienamente rispondente ai risultati attesi
- Prestazione di tipo 4 = elevato, superiore ai risultati attesi.
- Prestazione di tipo 5 ~ di assoluto rilievo, nettamente superiore ai risultati attesi.

(F) In questa colonna viene indicato il "valore" del giudizio, espresso in termini numerici, circa la valutazione di ogni singolo fattore. Questo valore si ottiene moltiplicando il valore di riga della colonna (C) per il valore di riga della colonna (E), ovvero moltiplicando il peso del fattore per la valutazione assegnata al risultato; così, nell'esempio fatto, la valutazione complessiva del Dirigente Tizio 6 di 270 punti su 500, vale a dire di 2,7 su base 5 e si colloca, secondo il significato della scala centenaria, fra "sufficiente" e "buono".