



Unione Tresinaro Secchia

Provincia di Reggio Emilia

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

(Articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e articolo 5 del Regolamento per la valutazione e la premialità del personale)

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 36 del 14 dicembre 2011

Modificato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 44 del 28 dicembre 2012

§ 1. PREMESSA E DEFINIZIONI

Il presente sistema di valutazione e misurazione della performance (SMVP) viene adottato in attuazione delle disposizioni dell'articolo 7, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e articolo 5 del Regolamento per la valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n° 41 del 27 dicembre 2010.

Il regolamento, all'articolo 5, comma 3, dispone: "Il SMVP, di cui al comma 2, individua:

- a) il processo di valutazione;
- b) l'oggetto della valutazione;
- c) le fasi della valutazione;
- d) i tempi della valutazione;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) lo strumento di valutazione;
- g) le modalità di riesame della valutazione.
- h) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- i) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio."

Ai fini del presente documento si intendono:

- a) per "TUEL" il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) per "D.Lgs. 165/2001" il decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) per "D.Lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n° 150, e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) per "CCNL" il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto regioni – autonomie locali;
- e) per "NdV" il nucleo di valutazione di cui all'articolo 4, comma 2, lettera g), della legge 4 marzo 2009, n. 15;
- f) per "PEG" il piano esecutivo di gestione di cui all'articolo 169 del TUEL;
- g) per "Regolamento" il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, approvato dalla Giunta dell'Unione n° 41 del 27 dicembre 2010.

§ 2. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

La metodologia del SMVP individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è definita in coerenza con i principi di cui all'articolo 7, commi 1 e 3, e all'articolo 9, commi 1 e 2, del D.lgs. 150/2009, *nonché, per il periodo transitorio, con quanto disposto dall'articolo 5, commi da 11 a 11-sexies del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.*

La finalità perseguita mediante il SMVP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

L'attività di valutazione regolata dal SMVP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

§ 3. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Il SMVP individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare, *oltre a quanto rilevato circa la performance organizzativa del settore:*

- a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
- b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
- c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

Il SMVP individuale è illustrato nel presente documento e schematizzato nell'allegato 1).

§ 4. FASI DELLA VALUTAZIONE

Le fasi del SMVP individuale sono le seguenti:

- a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.
- b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

§ 5. TEMPI DELLA VALUTAZIONE

Le tre fasi della valutazione di cui al paragrafo 4 sono attuate di norma entro le seguenti date:

- a) fase previsionale, entro il 31 gennaio di ogni anno, oppure in caso di approvazione del bilancio dopo il 31 dicembre, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, come previsto dall'articolo 4, comma 2, del Regolamento
- b) fase di monitoraggio entro il 30 settembre in coerenza con quanto disposto dall'articolo 193 del TUEL;
- c) fase consuntiva entro il 30 aprile dell'anno successivo in coerenza con quanto disposto per il rendiconto di gestione.

§ 6. SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti sono:

- a) Il NdV è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente dell'Unione della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali;
- b) Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato dagli incaricati di posizione organizzativa.

La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal *dirigente dell'Unione sentito il dirigente o il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio*.

La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente/responsabile sentito il dirigente/responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal dirigente/responsabile della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

§ 7. STRUMENTO DI VALUTAZIONE: LA SCHEDA DI VALUTAZIONE

Lo strumento di valutazione è costituito dalle schede di valutazione, di cui all'allegato 2), e da quanto contenuto al presente documento.

La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto al precedente paragrafo 3 lettere a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;

- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Regolamento, in relazione all'accesso nella più alta fascia di merito, a parità di punteggio prevale il dipendente che ha ottenuto il maggiore punteggio nel fattore di valutazione **4** (contributo alla performance dell'Area), nel caso di ulteriore parità prevale chi ha ottenuto il maggiore punteggio nel fattore di valutazione **3** (competenze dimostrate).

§ 8. RICHIESTA DI RIESAME

Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al NdV una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il NdV esamina la richiesta e sentito il valutato inoltra proprie considerazioni al valutatore, il quale ha 20 giorni di tempo per rivedere o confermare la propria valutazione.

§ 9. MODALITÀ DI RACCORDO E DI INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI

La rendicontazione avviene rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. Detta rendicontazione avviene in coerenza con i seguenti strumenti di rendicontazione:

- a) gli strumenti e report di rendicontazione e controllo prodotti tramite il controllo di gestione;
- b) la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del TUEL;
- c) il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del TUEL, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;
- d) il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce, ai sensi dell'articolo 198 del TUEL, le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

§ 10. MODALITÀ DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene in coerenza con i seguenti strumenti di programmazione ed il loro sviluppo e schematizzazione contenuti nella R.P.P.:

- a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio dell'Unione all'inizio del mandato amministrativo;
- b) la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati, contenente altresì lo sviluppo e schematizzazione delle linee programmatiche di mandato;
- c) il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta e in particolare la parte relativa agli obiettivi.

§ 11. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, come dettagliata nell'allegato 1), è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti e dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato 1), sono collegate:

- a) alla performance della struttura di appartenenza e al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

§ 12. PARAMETRI DI DIFFERENZIAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ PER CATEGORIE.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 7, del Regolamento si stabiliscono i seguenti parametri per differenziare la somma di produttività teorica in base alle categorie contrattuali di inquadramento:

Categoria	Parametro
B – B3	100
C	110
D – D3	128

§ 13. APPLICABILITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE A PROGETTI DI PRODUTTIVITÀ.

Il presente sistema di valutazione si applica anche ai progetti di produttività coinvolgenti una quota limitata di personale e finanziati con risorse specifiche come, ad esempio, quelle derivanti da:

- articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999
- articolo 15, commi 2 e 4, del CCNL 01.04.1999;
- articolo 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999.

Per tali progetti viene redatta per il personale interessato una ulteriore scheda di valutazione che riguarda esclusivamente l'attività resa nell'ambito del progetto.

Per tali progetti speciali la collocazione in fasce è effettuata solamente sulla base del punteggio ottenuto e rispetto al presente documento prevalgono le disposizioni contenute nel progetto, anche in materia di quote di salario incentivante collegate alla valutazione individuale.

§ 14. APPLICABILITÀ DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Possono accedere alla progressione economica orizzontale i dipendenti che raggiungono un punteggio non inferiore a 80/100.

Per l'attribuzione della progressione si sommano i punteggi conseguiti negli ultimi tre anni.

La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche, come previsto dall'articolo 10, comma 5, del Regolamento.

Sistema di valutazione di performance individuale dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso per Dirigenti	Peso per titolari di Posizione organizz.
1a <i>Performance di struttura</i>	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem solving		10 (10)
Totale	100	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale, di cui all'art. 21 del D.Lgs. 165/2001.

Rispetto termini procedurali (art. 2, comma 9, della legge 241/1990)

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione (art. 21, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001)

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Individuazione eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001)

si* no**

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza (art. 21, comma 1, del D.Lgs. 165/2001)

si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Non conseguimento retribuzione di risultato e/o responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle categorie D, C e B

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER CATEG. D	PESO PER CATEG. C	PESO PER CATEG. B
<i>1a) Performance di struttura</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>10</i>
<i>1b) Obiettivi individuali</i>	<i>20</i>	<i>10</i>	<i>10</i>
2) Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3) Competenze dimostrate	10	10	10
4) Contributo alla performance dell'Area	30	30	20
5) Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno	(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving / autonomia nell'esecuzione dei compiti	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100

LEGENDA

1a)	<i>Per “performance di struttura” si intende l’insieme degli elementi di cui all’art. 8 del d.lgs. 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell’attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi possono essere contenuti nel PEG, debbono essere rendicontati annualmente; possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.</i>
1b)	<i>Per “obiettivi individuali” si intende quanto all’art. 5 del d.lgs. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti alle figure apicali mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all’art. 5 del d.lgs. 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili. Qualora non siano presenti obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1b) si sommano al fattore 1a).</i>
2)	Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3)	Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell’arco dell’esercizio da valutarsi;
4)	Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell’Ente o dell’Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non “strettamente” di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall’Ente o dalle strutture di appartenenza.
5)	Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l’Ente ritiene prioritario richiamare l’attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per Dirigenti e Posizioni Organizzative (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).
5.1)	Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l’Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;

5.2)	Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
5.3)	Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INSUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 50%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 60%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi.</p> <p>Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>SUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 75%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p> <p>Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 76% al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>OTTIMO</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

Allegato 2)

UNIONE TRESINARO SECCHIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Dirigenza

CognomeNome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NDV
1a <i>Performance di struttura</i>	30		
1b Obiettivi individuali	30		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Eventuali correttivi per fattori di responsabilità dirigenziale:

.....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del NdV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL NDV

Data:

UNIONE TRESINARO SECCHIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria D con incarico di PO

Cognome**Nome.....**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NDV/ NOTE DEL VALUTATORE
1a <i>Performance di struttura</i>	25		
1b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10) 10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL NDV/ IL VALUTATORE

Data:

UNIONE TRESINARO SECCHIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria D

Cognome**Nome.....**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a <i>Performance di struttura</i>	10		
1b Obiettivi individuali	20		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

UNIONE TRESINARO SECCHIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria C

Cognome**Nome.....**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a <i>Performance di struttura</i>	10		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

**UNIONE TRESINARO SECCHIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE**

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO

Categoria B

Cognome**Nome.....**

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1a <i>Performance di struttura</i>	10		
1b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: