

**UNIONE
RUBICONE E MARE**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

ENTE E ANNO DI RIFERIMENTO

VALUTATO:

Cognome e Nome

Settore



AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO						
1.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
2.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
3.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
5.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
6.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
7.			<table border="1"> <tr> <td>da 0 a 2</td> <td>da 3 a 7</td> <td>da 8 a 10</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10								
No	Parzial.	Si								
Punteggio raggiungimento degli obiettivi				0						

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITA'

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Migliorabile	Buona	Alta
1-2-3-4-5	6-7-8	9-10

Punteggio performance ambito organizzativo 0

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO %	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO PESATO
1. PROPOSITIVITA'	<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
A fronte di criticità, di norma si è limitato ad evidenziare limiti e difficoltà senza proporre soluzioni o ha individuato soluzioni non praticabili.		<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>		
A fronte di opportunità, di norma si è limitato ad evidenziare limiti e difficoltà senza proporre modi per coglierle o ha individuato soluzioni non praticabili.				
Se sollecitato rispetto ad un problema, di norma ha proposto soluzioni praticabili all'interno della propria struttura.		<input type="text" value="4"/> <input type="text" value="4,5"/> <input type="text" value="5"/>		
A fronte di opportunità, di norma ha proposto modi per coglierle e renderle praticabili all'interno della propria struttura.				
Quando ha riscontrato un problema, di norma ha proposto autonomamente soluzioni praticabili all'interno della propria struttura.		<input type="text" value="6"/> <input type="text" value="6,5"/> <input type="text" value="7"/>		
Quando ha notato un'opportunità, di norma ha proposto autonomamente modi per coglierle e renderle praticabili all'interno della propria struttura				
Quando ha riscontrato un problema, di norma ha proposto autonomamente soluzioni praticabili all'interno della propria struttura e che considerano anche gli effetti sulle altre strutture dell'organizzazione.		<input type="text" value="7,5"/> <input type="text" value="8"/> <input type="text" value="8,5"/>		
Quando ha notato un'opportunità, di norma ha proposto autonomamente modi per coglierle e renderle praticabili all'interno della propria struttura e che considerano anche gli effetti sulle altre strutture dell'organizzazione.				
Ha saputo cogliere l'esistenza di problemi e opportunità già dai primi segnali deboli.		<input type="text" value="9"/> <input type="text" value="9,5"/> <input type="text" value="10"/>		
Ha ricercato, a fronte di problemi, soluzioni concretamente praticabili che consideravano gli effetti sia sulla propria, sia sulle altre strutture dell'organizzazione.				
Quando ha notato un'opportunità, di norma ha proposto modi concretamente praticabili che consideravano gli effetti sia sulla propria, sia sulle altre strutture dell'organizzazione.				
Ha aiutato i colleghi ad individuare soluzioni efficaci				
2. INTEGRAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Di norma, ha agito tenendo in considerazione in modo prioritario le proprie esigenze ed il proprio punto di vista.		<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>		
Ha interagito, tendenzialmente, in modo opportunistico				
Di norma, se sostenuto a farlo, ha agito tenendo in considerazione anche le esigenze ed il punto di vista degli altri		<input type="text" value="4"/> <input type="text" value="4,5"/> <input type="text" value="5"/>		
Di norma ha agito tenendo in considerazione anche le esigenze ed il punto di vista degli altri.		<input type="text" value="6"/> <input type="text" value="6,5"/> <input type="text" value="7"/>		
Di norma ha agito tenendo in considerazione anche le esigenze ed il punto di vista degli altri. Ha valutato gli effetti delle proprie azioni anche con riferimento alle altre strutture.		<input type="text" value="7,5"/> <input type="text" value="8"/> <input type="text" value="8,5"/>		
Di norma ha agito tenendo in considerazione anche le esigenze ed il punto di vista degli altri. Ha valutato gli effetti delle proprie azioni anche con riferimento alle altre strutture.		<input type="text" value="9"/> <input type="text" value="9,5"/> <input type="text" value="10"/>		
Ha valutato gli effetti delle proprie azioni su sé stesso, e gli altri anche con riferimento ad orizzonti temporali ampi.				
Ha stimolato i colleghi a considerare anche le esigenze ed i punti di vista degli altri.				
3. CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE	<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>
Nonostante ripetute sollecitazioni, il suo contributo al buon funzionamento dei processi governati dall'Ente è stato normalmente al di sotto delle aspettative per qualità e/o quantità del lavoro svolto		<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>		
Ha collaborato alle attività dell'Ente garantendo un livello di qualità e/o quantità normalmente abbastanza adeguati rispetto a quanto necessario per la buona gestione dei processi, ma è stata necessaria una supervisione molto frequente da parte del Segretario		<input type="text" value="4"/> <input type="text" value="4,5"/> <input type="text" value="5"/>		
Ha collaborato alle attività dell'Ente garantendo un livello di qualità e/o quantità normalmente adeguati rispetto a quanto necessario per la buona gestione dei processi.		<input type="text" value="6"/> <input type="text" value="6,5"/> <input type="text" value="7"/>		
Ha collaborato alle attività dell'Ente garantendo un livello di qualità e/o quantità normalmente molto buoni rispetto a quanto necessario per la buona gestione dei processi. I colleghi gli hanno chiesto spesso suggerimenti riguardo alla gestione di situazioni particolarmente difficili da gestire e/o inviato spesso utenti critici.		<input type="text" value="7,5"/> <input type="text" value="8"/> <input type="text" value="8,5"/>		
Ha collaborato alle attività dell'Ente garantendo un livello di qualità e/o quantità normalmente molto buoni rispetto a quanto necessario per la buona gestione dei processi. I colleghi gli hanno chiesto spesso suggerimenti riguardo alla gestione di situazioni particolarmente difficili da gestire e/o inviato spesso utenti critici.		<input type="text" value="9"/> <input type="text" value="9,5"/> <input type="text" value="10"/>		
Ha identificato nuove modalità di gestione dei processi che hanno consentito di migliorare la qualità del servizio offerto e/o ridurre i costi di uno o più processi.				
Peso Totale Competenze	<input type="text" value="100%"/>	Punteggio Totale Competenze	<input type="text" value="0"/>	

VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI

Il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori	<input type="text" value="4"/> <input type="text" value="4,5"/> <input type="text" value="5"/>
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori	<input type="text" value="6"/> <input type="text" value="6,5"/> <input type="text" value="7"/>
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e divulgativo dell'importanza della valutazione nell'ambito del proprio settore	<input type="text" value="7,5"/> <input type="text" value="8"/> <input type="text" value="8,5"/>
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori e propositivo di azioni di sviluppo da intraprendere (es. formazione, affiancamento, ...) a seguito delle valutazioni dei propri Collaboratori	<input type="text" value="9"/> <input type="text" value="9,5"/> <input type="text" value="10"/>

Punteggio Valutazione dei propri Collaboratori

