

A.S.P. Pergole

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEI RESPONSABILI DI SETTORE**

ANNO DI RIFERIMENTO

obiettivi 2017

VALUTATO:

Cognome e Nome

Moraschini. Renzo

Settore

Direzione strutture

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI *come alle deliberazioni CdA n° 31 del 23/10/2017*

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO						
1. <i>come alle delib CdA n° 31/2017</i>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2 No</td> <td>da 3 a 7 Parzial.</td> <td>da 8 a 10 Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si	9
da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si								
2. <i>u</i>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2 No</td> <td>da 3 a 7 Parzial.</td> <td>da 8 a 10 Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si	9
da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si								
3. <i>u</i>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2 No</td> <td>da 3 a 7 Parzial.</td> <td>da 8 a 10 Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si	9
da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si								
4. <i>u</i>			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2 No</td> <td>da 3 a 7 Parzial.</td> <td>da 8 a 10 Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si	9
da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si								
5.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 2 No</td> <td>da 3 a 7 Parzial.</td> <td>da 8 a 10 Si</td> </tr> </table>				da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si	
da 0 a 2 No	da 3 a 7 Parzial.	da 8 a 10 Si								
<i>26</i> <i>u</i> Punteggio Totale Obiettivi				9						

VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

Bassa da 1 a 2	Media da 3 a 8	Alta da 9 a 10

Punteggio qualità contributo alla performance generale

9

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

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Bassa da 1 a 2	Media da 3 a 8	Alta da 9 a 10

Punteggio performance ambito organizzativo

9

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. ORGANIZZAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text" value="9"/>
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		<input type="text"/>	
2. INNOVAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text" value="9"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi convergenti più settori		<input type="text"/>	
3. COLLABORAZIONE, COMUNICAZIONE E INTEGRAZIONE	<input type="text"/>		<input type="text" value="9,5"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione o della collaborazione		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione o della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		<input type="text"/>	
4. ORIENTAMENTO AL CLIENTE	<input type="text"/>		<input type="text" value="9,5"/>
Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del Cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate		<input type="text"/>	
Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno		<input type="text"/>	
5. VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	<input type="text"/>		<input type="text"/>
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"/>	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione uniforme, non differenziata, dei propri Collaboratori		<input type="text"/>	
Il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori		<input type="text"/>	
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"/>	
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"/>	
		$\frac{31}{4}$	<input type="text" value="9,25"/>
Peso Totale Competenze	<input type="text"/>	Punteggio Totale Competenze	<input type="text"/>

AREA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

	Punteggio	Peso	Punteggio pesato	
Punteggio Totale Obiettivi	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9	A
Punteggio qualità contributo alla performance generale	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9	B
Punteggio performance ambito organizzativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9	C
Punteggio Totale Competenze	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9,25	D
Valutazione della Performance Individuale (A + B + C + D)		36,25	<input type="text"/>	

*Il livello di merito è superiore a quanto previsto
operativa e performance*

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Area reserved for observations, currently blank.

Firma Valutatore

[Signature]

Data

3 ottobre 2018

Firma Valutato
