

Allegato 1 ad Allegato B

COMUNE DI ANCONA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO DI RIFERIMENTO

VALUTATO:

Cognome e Nome

Direzione

AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO									
1.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20											
No	Parzial.	Si											
2.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20											
No	Parzial.	Si											
3.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20											
No	Parzial.	Si											
4.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20											
No	Parzial.	Si											
5.			<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>da 0 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>Parzial.</td> <td>Si</td> </tr> </table>				da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	No	Parzial.	Si	0
da 0 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20											
No	Parzial.	Si											
Punteggio Totale Obiettivi				0									

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

Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Migliorabile</td> <td>Media</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>da 1 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> </table>				Migliorabile	Media	Alta	da 1 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	0
Migliorabile	Media	Alta									
da 1 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20									
Punteggio qualità contributo alla performance generale		0									

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

Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Migliorabile</td> <td>Media</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>da 1 a 5</td> <td>da 6 a 15</td> <td>da 16 a 20</td> </tr> </table>				Migliorabile	Media	Alta	da 1 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20	0
Migliorabile	Media	Alta									
da 1 a 5	da 6 a 15	da 16 a 20									
Punteggio performance ambito organizzativo		0									

AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

FATTORI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA	PUNTEGGIO
1. PROPOSITIVITA'	20%		
il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alla partecipazione alla costruzione degli obiettivi		1 2 3 4	
il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alla partecipazione alla costruzione degli obiettivi (es. non propone obiettivi per la propria unità operativa)		5 6 7 8	
il comportamento lavorativo è partecipativo alla costruzione degli obiettivi con lo stimolo di altri		9 10 11 12	
il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'individuazione degli obiettivi a valenza sulla propria unità operativa		13 14 15 16	
il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'individuazione degli obiettivi a valenza dell'intera Direzione		17 18 19 20	
2. ORGANIZZAZIONE	20%		
Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni		1 2 3 4	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze		5 6 7 8	
Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche		9 10 11 12	
Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative soluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi		13 14 15 16	
Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine		17 18 19 20	
3. INNOVAZIONE	10%		
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		1 2 3 4	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)		5 6 7 8	
Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri		9 10 11 12	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore		13 14 15 16	
Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori		17 18 19 20	
4. INTEGRAZIONE	10%		
Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		1 2 3 4	
Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione		5 6 7 8	
Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri		9 10 11 12	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione		13 14 15 16	
Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività		17 18 19 20	
5. SENSIBILITA' AL CONTROLLO DI GESTIONE	10%		
il comportamento lavorativo è indifferente al controllo di gestione (es. non fornisce e/o non aggiorna i dati utili, ...)		1 2 3 4	
il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili non rispettando le scadenze previste		5 6 7 8	
il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste		9 10 11 12	
il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste e all'elaborazione di commenti collegati ai dati stessi		13 14 15 16	
il comportamento lavorativo è tendente al fornire e aggiornare i dati utili rispettando le scadenze previste, all'elaborazione di commenti collegati ai dati stessi e al fornire, sulla base degli stessi, proposte per il miglioramento dei servizi		17 18 19 20	
6. SENSIBILITA' ALL'LA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	10%		
Dalle risultanze del controllo interno emerge che gli atti presentano gravi carenze di regolarità amministrativa		1 2 3 4	
Dalle risultanze del controllo interno emerge che gli atti presentano lievi carenze di regolarità amministrativa		5 6 7 8	
Dalle risultanze del controllo interno emerge che non tutti gli atti risultano esaustivi della regolarità amministrativa		9 10 11 12	
Dalle risultanze del controllo interno emerge che gli atti risultano corretti ma non redatti in modo esauriente		13 14 15 16	
Dalle risultanze del controllo interno emerge che gli atti sono redatti in modo coerente e non presentano lacune		17 18 19 20	
7. MOTIVAZIONE E SVILUPPO DEI PROPRI COLLABORATORI	20%		
il comportamento lavorativo è indifferente alla motivazione e sviluppo dei propri Collaboratori		1 2 3 4	
il comportamento lavorativo è tendente alla motivazione e allo sviluppo di alcuni dei propri Collaboratori		5 6 7 8	
il comportamento lavorativo è tendente alla motivazione di tutti i propri Collaboratori		9 10 11 12	
il comportamento lavorativo è tendente alla motivazione di tutti i propri Collaboratori, alla realizzazione di incontri periodici di coordinamento e di stato avanzamento degli obiettivi		13 14 15 16	
il comportamento lavorativo è tendente alla motivazione di tutti i propri Collaboratori, alla realizzazione di incontri periodici di coordinamento e di stato avanzamento degli obiettivi e alla formazione specifica		17 18 19 20	

Peso Totale Competenze

Punteggio Totale Competenze

