SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SETTORE

SERVIZIO

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

CATEGORIA

					PUNTI
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	**Esplicitazione dell'obiettivo individuale**	**Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)**	**Sintesi di verifica (3)**	
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 60 punti complessivi, 20 per ciascun obiettivo individuato)					
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 10 punti)	**Obiettivi strategici e/o trasversali del PEG individuati**	**Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo**	**Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)**	**Sintesi di verifica (3)**	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 30 punti)	**Parametri**	**Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana**	**Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)**	**Sintesi di verifica (3)**	
	Cooperazione ed integrazione				
	Disponibilità ad attività non predeterminate				
	Iniziativa, capacità di innovazione				
	Organizzazione del proprio lavoro				
	Capacità di adattamento operativo				
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro				
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti				
	Competenze tecniche e informatiche				
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO	tenuto conto che l'obiettivo di performance organizzativa non è stato raggiunto per mancaza della formazione necessaria il punteggio viene rapportato in novantesimi e quindi va trasformato in centesimi				

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI			

_____

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare) *data* FIRME _____

_____

Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale *data* ESITO (4):

Verifica intermedia (eventuale) per scostamento da obiettivi *data* ESITO (4):

Data compilazione sintesi di verifica finale FIRME IL DIPENDENTE _____

(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal proponente e dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato) IL RESPONSABILE SETTORE 2 _____

Misura per obiettivi individuali

Scala dei valori	0-5	risultati sostanzialmente non conseguiti
	6-10	risultati insufficienti
	11-13	risultati sufficienti
	14-16	risultati buoni
	17-18	risultati elevati
	19-20	risultati ottimi

Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:

Scala dei valori	0-5	parametro scarso
	6	parametro sufficiente
	7-8	parametro buono
	9	parametro elevato
	10	parametro ottimo

(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi