

COMUNE DI SAN GIULIANO TERME**Processo di misurazione della performance Categoria B**Anno
201**Dati personali**

Cognome e Nome	
Funzione	
Responsabile diretto	
Responsabile superiore	

Percorso di gestione delle prestazioni professionali	Da completare entro:
Definizione Obiettivi	<i>In sede di PEG</i>
Revisione periodiche accordo	<i>Durante l'anno di riferimento. Almeno 1 colloquio di valutazione intermedia</i>
Valutazione delle Prestazioni e Sviluppo Personale	<i>Fine marzo anno successivo</i>

Accordo sugli obiettivi	Entro il	Peso in %	Valutazione in %	Peso x valutaz.	Commenti
Obiettivi specifici (Quantitativi - qualitativi) assegnati nell'ambito del servizio o area di appartenenza-Art. 9 c. 2 Dlgs 150/2009		Da 15 a 30 (*)			
		15			
Obiettivi specifici assegnati nell'ambito di gruppi di lavoro anche intersettoriali-Art. 9 c. 2 Dlgs 150/2009		Da 0 a 15 (*)			
		15			

Valutazione complessiva di raggiungimento degli obiettivi	30			
---	-----------	--	--	--

Peso in % :	Importanza relativa di ogni obiettivo in rapporto agli altri come base per il calcolo del bonus
Valutazione in % :	Valutazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo in porzioni di 10%,partendo da 0% fino al limite massimo di 100%.

Competenze specifiche in relazione al ruolo ricoperto e contributo ai valori condivisi	Peso	Valutazione	Commenti
1. Orientamento all'utente cittadino - dimostra capacità di interpretare le richieste dell'utenza fornendo risposte adeguate ai quesiti proposti;- utilizza un linguaggio chiaro ed ha una giusta modalità di rapporto sia telefonica sia diretta; - indirizza e supporta il cittadino nell'individuazione di procedure semplificate dirette a soddisfare istanze e bisogni; - ascolta, intercetta e sintetizza i bisogni dell'utenza collaborando al miglioramento dei livelli di qualità; - si dimostra attento e aperto nell'accogliere il cittadino favorendo una buona relazione cittadino/amministrazione.	10		
2. Impegno ed affidabilità - svolge con accuratezza i compiti assegnati nei tempi indicati; - sa cogliere indicazioni o suggerimenti al proprio lavoro; - prende in carico ciò che gli viene chiesto e si adopera per realizzarlo; - svolge i compiti assegnati in modo assiduo e costante.	20		
3. Flessibilità - applica in modo flessibile le procedure per realizzare gli obiettivi dell'ente; - cambia di norma il proprio modo di lavorare per adattarsi alla situazione; - riesce a fronteggiare emergenze o imprevisti durante lo svolgimento dei compiti affidati; - è flessibile nell'orario per adattarsi alle necessità di servizio; - mostra capacità e disponibilità a svolgere mansioni diversificate nel rispetto di quanto previsto dal proprio profilo professionale.	10		
4. Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti - dimostra capacità di autogestirsi, programmando il proprio lavoro in modo tale da rispettare le scadenze; - sa prendere decisioni tenendo conto delle indicazioni ricevute ed ha la capacità di individuare quali decisioni deve rinviare al superiore gerarchico; - ha consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro del quale assume la responsabilità professionale.	10		
5. Disponibilità al gruppo di lavoro (**) - partecipa in modo attivo ai gruppi di lavoro cercando di far proprio l'obiettivo del gruppo; - diffonde le informazioni rilevanti o utili al gruppo di lavoro; - cerca di condividere le responsabilità e di accettare l'assegnazione dei compiti e dei ruoli mantenendo l'integrazione del gruppo; - individua quando possibile soluzioni che tengano conto delle esigenze del gruppo; - si adopera per realizzare puntualmente i compiti assegnati al gruppo; - mostra capacità ad integrarsi in gruppi disomogenei di lavoro.	10		
6. Collaborazione interna - comprende la necessità di cooperare per la realizzazione degli obiettivi del servizio; - dimostra disponibilità nei confronti dei colleghi e cerca di tener conto delle esigenze del contesto, mostrando capacità di negoziazione; - mantiene i colleghi informati sui processi e condivide le azioni utili e rilevanti; - lavora consapevolmente e attivamente alla costruzione di un rapporto con i colleghi, cercando il più possibile di evitare i conflitti.	10		
Valutazione complessiva del contributo ai valori condivisi	70	0	

Riepilogo delle valutazioni	Peso	valutazioni	Commenti
Valutazione complessiva del raggiungimento obiettivi	30	0	
Valutazione complessiva del contributo valori condivisi	70	0	
	100	0	

Commenti interessato	Commenti responsabile diretto	Commenti responsabile superiore

Firma	Firma	Firma
data	data	data

(* qualora non si riscontrino obiettivi di gruppo la valutazione degli obiettivi specifici ha peso = 30. Qualora si riscontrino obiettivi di gruppo il peso del contributo individuale lo determina il dirigente tra 1 e 15. Poiché la somma dei pesi degli obiettivi individuali e di gruppo deve essere pari a 30, i punti assegnati agli obiettivi di gruppo vanno detratti da 30 per ottenere il peso degli obiettivi individuali.

(**) qualora l'attività lavorativa non preveda l'inserimento in gruppi l'elemento di valutazione sub 5 avrà peso = 0 e la somma degli altri elementi di valutazione dovrà essere moltiplicata per 1,6666 al fine di raggugliare la valutazione su base 70.