

COMUNE DI SAN GIULIANO TERME	Anno 201
Processo di misurazione della performance Categorie PO_AP	

Dati personali	
Cognome e Nome	
Funzione	
Responsabile diretto	

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) assegnati nell'ambito del servizio o area di appartenenza-Art. 9 c. 2 Dlgs 150/2009					
		15			
Obiettivi specifici assegnati nell'ambito di gruppi di lavoro anche intersettoriali-Art. 9 c. 2 Dlgs 150/2009					
		15			

Obiettivi individuali di tipo qualitativo - Art. 9 c. 2 Dlgs 150/2009					
		40			
Valutazione complessiva di raggiungimento degli obiettivi		70			

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
Capacità di problemsolving operativo - risolve le situazioni straordinarie in autonomia senza ricorrere al dirigente di riferimento; - elabora idee in grado di risolvere i problemi gestionali e raggiungere gli obiettivi; - individua soluzioni che tengono conto degli effettivi bisogni dei cittadini o utenti; - inquadra i problemi attraverso l'identificazione di criteri oggettivi. - è solito scidere le persone dal problema.	5		
Capacità di gestire le risorse umane - coinvolge i collaboratori e attribuisce responsabilità chiare; - delega parte delle funzioni mantenendo la responsabilità dei risultati; - manifesta una forte propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti; - sollecita idee e contributi da parte dei collaboratori.	5		
Capacità di programmazione e controllo - rispetta le tempistiche di programmazione e controllo; - programma le attività da svolgere tenendo conto delle risorse disponibili e degli obiettivi da raggiungere, della variabile tempo; - utilizza gli strumenti di programmazione e controllo per monitorare le attività svolte al fine di suggerire al dirigente eventuali azioni correttive.	5		
Capacità di lavorare in gruppo - supporta attivamente con le proprie competenze e con il lavoro del suo Servizio le attività degli altri servizi; - promuove e identifica modalità di collaborazione per raggiungere obiettivi comuni che coinvolgono più servizi; - propone e coordina interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione delle procedure.	5		
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato - definisce gli obiettivi della qualità del servizio; - individua e tiene monitorato il livello di servizio da fornire al cittadino o utente; - promuove l'immagine del servizio in termini di qualità;- opera in una logica di continuo miglioramento del servizio.	5		
Consapevolezza organizzativa - riconosce i vincoli organizzativi: che cosa è o non è realizzabile in determinati momenti o in determinate posizioni; - conosce l'organigramma dell'ente, la gerarchia, le regole e i regolamenti e le procedure operative; - sa identificare i	5		

personaggi chiave, capaci di intervenire nel processo operativo decisionale.			
Valutazione complessiva del contributo ai valori condivisi	30	0	
Riepilogo delle valutazioni	Peso	valutazioni	Commenti
Valutazione complessiva del raggiungimento obiettivi	70	0	
Valutazione complessiva del contributo valori condivisi	30	0	
	100	0	
Commenti interessato	Commenti responsabile diretto	Commenti responsabile superiore	
Firma	Firma	Firma	
data	data	data	