

**SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

<b>SETTORE:</b>				<b>Resp. SETTORE:</b>	
<b>SERVIZIO:</b>				<b>Resp. SERVIZIO:</b>	
<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>				CATEGORIA	
					<b>PUNTI</b>
	<b>Dettaglio obiettivi individuali (1)</b>	<b>Esplicitazione dell'obiettivo individuale</b>	<b>Indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>	<b>Sintesi di verifica (3)</b>	
<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)</b>					
<b>CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)</b>	<b>Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i</b>	<b>Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>	<b>Sintesi di verifica (3)</b>	
<b>COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti)</b> <b>Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)</b>	<b>Parametri</b>	<b>Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana</b>	<b>Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)</b>	<b>Sintesi di verifica (3)</b>	
	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			N. reclami (<2)	
	Partecipazione a percorsi formativi. (Disponibilità a formazione professionale non obbligatoria, anche in forma autonoma ed esiti di formazione obbligatoria svolta)				
Competenze tecniche e informatiche			Ricorso a ditta esterna per interventi specifici (<2)		
<b>VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>					

**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 30 maggio 2011		FIRME			
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale				data		ESITO(4): FIRME			
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data		ESITO(4): FIRME			
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 PROPONENTE _____	
								IL DIRIGENTE/P.O. _____	
<b>Misura per obiettivi individuali</b>									
Scala dei valori		0-5		Risultati al disotto della sufficienza		L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)			
		6		Risultati sufficienti		L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale			
		7		Risultati buoni		L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale			
		8		Risultati elevati		L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)			
		9		Risultati ottimi		L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
		10		Risultati eccellenti		L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
<b>Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:</b>									
Scala dei valori		0		Valore nullo					
		1		Valore scarso					
		2		Valore sufficiente					
		3		Valore buono					
		4		Valore elevato					
		5		Valore 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									