

DIRIGENTE DI STRUTTURA - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:		STRUTTURA:	
-------------	-------	------------	-------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:		% di raggiungimento (A)	Peso %	% di raggiungimento conseguita(B)
	Obiettivo 1 -		%	%	%
	Obiettivo 2 -		%	%	%
	Obiettivo 3 -		%	%	%
	Obiettivo 4 -		%	%	%
	...		%	%	%
	...		%	%	%
	Obiettivo n -		%	%	%
	Legenda			% Risultato conseguita (U)	U
	% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%			Punteggio massimo (C)	400
% di raggiungimento conseguita(B) : % di raggiungimento (A) * Peso %			Punteggio conseguito (D)	D	
Punteggio massimo (C): 400 punti					
% Risultato conseguita (U) : Somma% di raggiungimento conseguita(B)					
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) * Risultato conseguita (U)					

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di diretta responsabilità					
	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE		Punteggio			
	Indicatori	Peso % (P)	GRAVEMENTE INFERIORE ALLE	INFERIORE ALLE ATTESE	SUPERIORE O IN LINEA CON LE ATTESE	% Raggiungimento (X)
	Indicatore 1 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 2 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 3 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 4 -	%	0	50%	100%	%
	...	%	0	50%	100%	%
	Indicatore n -	%	0	50%	100%	%
	Legenda				% Raggiungimento totale (Y)	Y
Punteggio max (E): 100 punti				Punteggio massimo (E)	100	
% Raggiungimento (X): Peso % (P) * Punteggio (100% in linea o superiore alle attese - 50 %inferiore alle attese - 0 % gravemente inferiore alle attese)				Punteggio conseguito (F)	F	
% Raggiungimento totale (Y): Somma % di raggiungimento (X)						
Punteggio conseguito (F) : Punteggio max (E) * % Raggiungimento medio (Y)						

PERFORMANCE DELL'ENTE	Qualità del contributo alla performance di ente						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO	NULLA	BASSA	DA MIGLIORARE	ADEGUATA	ALTA	ECCELLENTE
	PUNTEGGIO	0	10	20	30	40	50
						Punteggio massimo (G)	50
						Punteggio conseguito (H)	H
	Legenda						
	Punteggio max (G): 50 punti						
	Punteggio conseguito (H): 50 eccellente - 40 alta - 30 adeguata - 20 da migliorare - 10 bassa - 0 nulla						

DIFFERENZIAZIONE GIUDIZI	Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi					
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO	NESSUNA DIFFERENZIAZIONE	BASSA DIFFERENZIAZIONE	MEDIA DIFFERENZIAZIONE	ALTA DIFFERENZIAZIONE	
	PUNTEGGIO	0	25	50	75	
					Punteggio massimo (X)	75
					Punteggio conseguito (Y)	Y
	Legenda					
	Punteggio max (X): 75 punti					
	Punteggio conseguito (Y): 75 alta differenziazione - 50 media differenziazione - 25 bassa differenziazione - 0 nessuna differenziazione					

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione
	GESTIONALI	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Capacità di pianificare e di organizzare le risorse disponibili	
		COORDINAMENTO E SVILUPPO COLLABORATORI	Capacità di coordinare più persone promuovendo lo sviluppo dei propri collaboratori	
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione	
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative	
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali	
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro	
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo	
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti	
	Legenda			Punteggio raggiunto(I)
Punteggio max (M): 500 punti			Punteggio massimo (M)	350
Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)			Punteggio conseguito (N)	N
Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/40*Punteggio max (M)				

CONTRIBUTO AL CLIMA ORGANIZZATIVO	Valutazione del contributo al clima organizzativo						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO	NULLA	BASSA	DA MIGLIORARE	ADEGUATA	ALTA	ECCELLENTE
	PUNTEGGIO	0	5	10	15	20	25
						Punteggio massimo (R)	25
						Punteggio conseguito (P)	P
	Legenda:						
	Punteggio max (R): 25 punti						
	Punteggio conseguito (P): 25 eccellente - 20 alta - 15 adeguata - 10 da migliorare - 5 bassa - 0 nulla						

Punteggio TOTALE (D + F+ H+ Y + N + P)

TOTALE

Giudizio Sintetico complessivo:
.....

Feedback del valutato:
.....

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	
Firma del valutatore:	
Data di consegna:	
Firma del valutato: (per ricevuta)	

Art. 18 La procedura di conciliazione
[...]

4. Per i dirigenti, il valutato può, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione, informare per iscritto il Sindaco dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale.

5. Il Sindaco esamina l'informativa del Dirigente e, sulla base delle motivazioni che lo accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, può chiedere un approfondimento della valutazione all'Organismo di Valutazione, a seguito della quale può modificare o confermare la stessa.

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E' comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

DIRIGENTE IN STAFF - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:	PROGETTO:
-------------------	-----------------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:	% di raggiungimento (A)	Peso %	% di raggiungimento conseguita(B)	
	Obiettivo 1 -	%	%	%	
	Obiettivo 2 -	%	%	%	
	Obiettivo 3 -	%	%	%	
	Obiettivo 4 -	%	%	%	
	...	%	%	%	
	...	%	%	%	
	Obiettivo n -	%	%	%	
	Legenda			% Risultato conseguita (U)	C
	% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%			Punteggio massimo (C)	400
% di raggiungimento conseguita(B) : % di raggiungimento (A) * Peso %			Punteggio conseguito (D)	D	
Punteggio massimo (C): 400 punti					
% Risultato conseguita (U) : Somma% di raggiungimento conseguita(B)					
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) *Risultato conseguita (U)					

PERFORMANCE DELL'ENTE	Qualità del contributo alla performance di ente						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO	NULLA	BASSA	DA MIGLIORARE	ADEGUATA	ALTA	ECCELLENTE
	PUNTEGGIO	0	20	40	60	80	100
	Legenda					Punteggio massimo (G)	100
	Punteggio max (G): 100 punti					Punteggio conseguito (H)	H
Punteggio conseguito (H): 100 eccellente - 80 alta - 60 adeguata - 40 da migliorare - 20 bassa - 0 nulla							

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione	
	GESTIONALI	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Capacità di pianificare e di organizzare le risorse disponibili		
		COORDINAMENTO E SVILUPPO COLLABORATORI	Capacità di coordinare più persone promuovendo lo sviluppo dei propri collaboratori		
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione		
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative		
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali		
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro		
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo		
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti		
	Legenda			Punteggio raggiunto(I)	I
	Punteggio max (M): 500 punti			Punteggio massimo (M)	500
	Punteggio raggiunto (I: Somma Punteggi Valutazione (L)			Punteggio conseguito (N)	N
	Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previst				
	nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
	Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/40*Punteggio max (M)				

Punteggio TOTALE (D + H + N)	TOTALE
------------------------------	--------

Giudizio Sintetico complessivo:	
.....	

Feedback del valutato:	
.....	

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	
Firma del valutatore:	
Data di consegna:	
Firma del valutato: (per ricevuta)	

Art. 18 La procedura di conciliazione
[...]

4. Per i dirigenti, il valutato può, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione, informare per iscritto il Sindaco dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale.

5. Il Sindaco esamina l'informativa del Dirigente e, sulla base delle motivazioni che lo accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, può chiedere un approfondimento della valutazione all’Organismo di Valutazione, a seguito della quale può modificare o confermare la stessa.

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E’ comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall’art. 410 del Codice di Procedura Civile.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:		STRUTTURA/PROGETTO:	
-------------	-------	---------------------	-------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:	% di raggiungimento (A)	Peso %	% di raggiungimento conseguita (B)	
	Obiettivo 1 -	%	%	%	
	Obiettivo 2 -	%	%	%	
	Obiettivo 3 -	%	%	%	
	Obiettivo 4 -	%	%	%	
	...	%	%	%	
	...	%	%	%	
	Obiettivo n -	%	%	%	
	Legenda			% Risultato conseguita (U)	U
	% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%			Punteggio massimo (C)	400
% di raggiungimento conseguita(B) : % di raggiungimento (A) * Peso %			Punteggio conseguito (D)	D	
Punteggio massimo (C): 400 punti					
% Risultato conseguita (U) : Somma% di raggiungimento conseguita(B)					
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) *Risultato conseguita (U)					

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di diretta responsabilità					
	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE					
		Punteggio				
	Indicatori	Peso % (P)	GRAVEMENTE INFERIORE ALLE	INFERIORE ALLE ATTESE	SUPERIORE O IN LINEA CON LE ATTESE	% Raggiungimento (X)
	Indicatore 1 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 2 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 3 -	%	0	50%	100%	%
	Indicatore 4 -	%	0	50%	100%	%
	...	%	0	50%	100%	%
	Indicatore n -	%	0	50%	100%	%
Legenda				% Raggiungimento totale (Y)	Y	
Punteggio max (E): 50 punti				Punteggio massimo (E)	50	
% Raggiungimento (X): Peso % (P) * Punteggio (100% in linea o superiore alle attese - 50 %inferiore alle attese - 0 % gravemente inferiore alle attese)				Punteggio conseguito (F)	F	
% Raggiungimento totale (Y): Somma % di raggiungimento (X)						
Punteggio conseguito (F): Punteggio max (E) *% Raggiungimento medio (Y)						
Contributo alla Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di livello immediatamente superiore (Qualità)						
VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO (6 livelli)	0	20	40	60	80	100
Legenda					Punteggio massimo (G)	100
Punteggio max (G): 100 punti					Punteggio conseguito (H)	H
Punteggio conseguito (H): è il punteggio assegnato in relazione al livello scelto. Ad ogni livello è associato il relativo comportamento sulla qualità del contributo come previsto nella "Disciplina di Dettaglio"						

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione (L)
	GESTIONALI	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Capacità di pianificare e di organizzare le risorse disponibili	
		COORDINAMENTO E SVILUPPO COLLABORATORI	Capacità di coordinare più persone promuovendo lo sviluppo dei propri collaboratori	
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione	
		AUTONOMIA	Capacità di organizzare in modo autonomo e responsabile la propria attività lavorativa	
	SOCIO-RELAZIONALI	PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative	
		COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali	
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro	
		ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo	
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti	
Legenda			Punteggio raggiunto(I)	I
Punteggio max (M): 450 punti			Punteggio massima (M)	450
Punteggio raggiunto (I: Somma Punteggi Valutazione (L)			Punteggio conseguito (N)	N
Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/45*Punteggio max (M)				

Punteggio TOTALE (D + F + H + N)	TOTALE
----------------------------------	--------

Giudizio Sintetico complessivo:	
.....	

Feedback del valutato:	
.....	

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	
Firma del valutatore:	
Data di consegna:	
Firma del valutato: (per ricevuta)	

Art. 18 La procedura di conciliazione

1. Le posizioni organizzative e il personale, possono contestare la valutazione della performance individuale attivando la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione nel rispetto della procedura al successivo comma.

2. Il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione (rilevata dalla ‘data di consegna’ posta sulla scheda di valutazione). Il valutatore, nell'accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti nei 5 giorni naturali successivi alla data effettiva della richiesta, nella medesima forma. Il valutato può essere sentito preventivamente dal valutatore fermo restando che, qualora intenda procedere con la conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, dovrà rispettare le formalità sopra indicate.

3. Nel caso in cui il valutato non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, così articolata:

a) Invio da parte del valutato della richiesta motivata di convocazione, utilizzando il format allegato alla disciplina di dettaglio, indirizzata all’Organismo di Valutazione, inderogabilmente entro 5 giorni naturali successivi, nel rispetto dei termini complessivi della procedura, ossia anche nel caso in cui il soggetto valutatore dia risposta fuori dai termini;

b) nel caso il dipendente riceva chiarimenti dal dirigente fuori dai termini previsti e li ritenga soddisfacenti, allora potrà ritirare richiesta di convocazione;

c) l’Organismo di Valutazione esamina la richiesta, la correttezza procedurale della stessa e, sulla base delle motivazioni che l’accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, convoca un incontro di conciliazione; in caso contrario l’Organismo di Valutazione comunicherà il diniego al dipendente;

d) durante l’incontro tra le parti e l’Organismo di Valutazione, il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;

e) In caso di impossibilità del dipendente a partecipare all’incontro, la procedura avverrà tramite l’esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di domanda;

f) Ove individuato/a, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia decidere di assistere all'incontro con funzioni consultive e di auditrice.

Nel termine dei successivi 15 giorni naturali, l’Organismo di Valutazione può formalmente suggerire al dirigente valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.

Il Dirigente comunica l’esito del colloquio di conciliazione al dipendente entro 10 giorni naturali dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell’Organismo di Valutazione.

[...]

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E' comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall’art. 410 del Codice di Procedura Civile.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA ALTA PROFESSIONALITA' - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:	PROGETTO:
-------------------	-----------------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:	% di raggiungimento (A)	Peso %	% di raggiungimento conseguita(B)	
	Obiettivo 1 -	%	%	%	
	Obiettivo 2 -	%	%	%	
	Obiettivo 3 -	%	%	%	
	Obiettivo 4 -	%	%	%	
	...	%	%	%	
	...	%	%	%	
	Obiettivo n -	%	%	%	
	Legenda			% Risultato conseguita (U)	U
	% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%			Punteggio massimo (C)	300
% di raggiungimento conseguita(B) : % di raggiungimento (A) * Peso %			Punteggio conseguito (D)	D	
Punteggio max (C): 300 punti					
% Risultato conseguita (U) : Media% di raggiungimento conseguita(B)					
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) * Risultato conseguita (U)					

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Contributo alla Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di livello immediatamente superiore (Qualità)						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO (6 livelli)	0	40	80	120	160	200
						Punteggio massimo (G)	200
						Punteggio conseguito (H)	H
	Legenda						
Punteggio max (G): 200 punti							
Punteggio conseguito (H): è il punteggio assegnato in relazione al livello scelto. Ad ogni livello è associato il relativo comportamento sulla qualità del contributo come previsto nella "Disciplina di Dettaglio"							

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione (L)	
	GESTIONALI	PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Capacità di pianificare e di organizzare le risorse disponibili		
		APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione		
	REALIZZATIVE	AUTONOMIA	Capacità di organizzare in modo autonomo e responsabile la propria attività lavorativa		
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative		
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali		
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro		
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo		
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti		
				Punteggio raggiunto(I)	I
				Punteggio massimo (M)	500
				Punteggio conseguito (N)	N
	Legenda				
	Punteggio max (M): 5 00 punti				
	Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)				
Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.					
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/40*Punteggio max (M)					

Punteggio TOTALE(D + H + N)	TOTALE
-----------------------------	--------

Giudizio Sintetico complessivo:	
.....	

Proposta per premi individuali	
Motivazione:...	

Feedback del valutato:	
.....	

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	
Firma del valutatore:	
Data di consegna:	
Firma del valutato: (per ricevuta)	

Art. 18 La procedura di conciliazione

1. Le posizioni organizzative e il personale, possono contestare la valutazione della performance individuale attivando la procedura di conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione nel rispetto della procedura al successivo comma.

2. Il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione (rilevata dalla 'data di consegna' posta sulla scheda di valutazione). Il valutatore, nell'accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti nei 5 giorni naturali successivi alla data effettiva della richiesta, nella medesima forma. Il valutato può essere sentito preventivamente dal valutatore fermo restando che, qualora intenda procedere con la conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione, dovrà rispettare le formalità sopra indicate.

3. Nel caso in cui il valutato non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione, così articolata:

a) Invio da parte del valutato della richiesta motivata di convocazione, utilizzando il format allegato alla disciplina di dettaglio, indirizzata all'Organismo di Valutazione, inderogabilmente entro 5 giorni naturali successivi, nel rispetto dei termini complessivi della procedura, ossia anche nel caso in cui il soggetto valutatore dia risposta fuori dai termini;

b) nel caso il dipendente riceva chiarimenti dal dirigente fuori dai termini previsti e li ritenga soddisfacenti, allora potrà ritirare richiesta di convocazione;

c) l'Organismo di Valutazione esamina la richiesta, la correttezza procedurale della stessa e, sulla base delle motivazioni che l'accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, convoca un incontro di conciliazione; in caso contrario l'Organismo di Valutazione comunicherà il diniego al dipendente;

d) durante l'incontro tra le parti e l'Organismo di Valutazione, il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;

e) In caso di impossibilità del dipendente a partecipare all'incontro, la procedura avverrà tramite l'esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di domanda;

f) Ove individuato/a, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia decidere di assistere all'incontro con funzioni consultive e di auditrice.

Nel termine dei successivi 15 giorni naturali, l'Organismo di Valutazione può formalmente suggerire al dirigente valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.

Il Dirigente comunica l'esito del colloquio di conciliazione al dipendente entro 10 giorni naturali dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organismo di Valutazione.

[...]

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E' comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

PERSONALE CAT. A - B - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:		STRUTTURA:	
-------------	-------	------------	-------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:		% Raggiungimento (A)	
	Obiettivo 1 -		%	
	Obiettivo 2 -		%	
	Obiettivo 3 -		%	
	Obiettivo 4 -		%	
	...		%	
	...		%	
	Obiettivo n -		%	
	Legenda		% Raggiungimento medio (C)	C
	% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%		Punteggio massimo (B)	350
Punteggio max (B): 350 punti		Punteggio conseguito (D)	D	
% Raggiungimento medio (C): Somma % di raggiungimento (A) / n° obiettivi				
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) * % Raggiungimento medio (C)				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Contributo alla Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza (Qualità)						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO (6 livelli)	0	40	80	120	160	200
	Legenda					Punteggio massimo (G)	200
						Punteggio conseguito (H)	H
	Punteggio max (G): 200 punti						
Punteggio conseguito (H): è il punteggio assegnato in relazione al livello scelto. Ad ogni livello è associato il relativo comportamento sulla qualità del contributo come previsto nella "Disciplina di Dettaglio"							

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione (L)	
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione		
		AUTONOMIA	Capacità di organizzare in modo autonomo e responsabile la propria attività lavorativa		
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative		
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali		
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro		
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo		
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti		
	Legenda			Punteggio raggiunto(I)	I
				Punteggio massimo (M)	450
				Punteggio conseguito (N)	N
	Punteggio max (M): 450 punti				
	Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)				
	Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
	Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/35*Punteggio max (M)				

Punteggio TOTALE (D + H + N)	TOTALE
-------------------------------------	---------------

Giudizio Sintetico complessivo:	
.....	

Premio di efficienza	
Motivazione:...	Importo riconosciuto:

Feedback del valutato:	
.....	

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	_____
Firma del valutatore:	_____
Data di consegna:	_____
Firma del valutato: (per ricevuta)	_____

Art. 18 La procedura di conciliazione

1. Le posizioni organizzative e il personale, possono contestare la valutazione della performance individuale attivando la procedura di conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione nel rispetto della procedura al successivo comma.
2. Il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione (rilevata dalla 'data di consegna' posta sulla scheda di valutazione). Il valutatore, nell'accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti nei 5 giorni naturali successivi alla data effettiva della richiesta, nella medesima forma. Il valutato può essere sentito preventivamente dal valutatore fermo restando che, qualora intenda procedere con la conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione, dovrà rispettare le formalità sopra indicate.
3. Nel caso in cui il valutato non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione davanti all'Organismo di Valutazione, così articolata:
- a) Invio da parte del valutato della richiesta motivata di convocazione, utilizzando il format allegato alla disciplina di dettaglio, indirizzata all'Organismo di Valutazione, inderogabilmente entro 5 giorni naturali successivi, nel rispetto dei termini complessivi della procedura, ossia anche nel caso in cui il soggetto valutatore dia risposta fuori dai termini;
- b) nel caso il dipendente riceva chiarimenti dal dirigente fuori dai termini previsti e li ritenga soddisfacenti, allora potrà ritirare richiesta di convocazione;
- c) l'Organismo di Valutazione esamina la richiesta, la correttezza procedurale della stessa e, sulla base delle motivazioni che l'accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, convoca un incontro di conciliazione; in caso contrario l'Organismo di Valutazione comunicherà il diniego al dipendente;
- d) durante l'incontro tra le parti e l'Organismo di Valutazione, il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;
- e) In caso di impossibilità del dipendente a partecipare all'incontro, la procedura avverrà tramite l'esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di domanda;
- f) Ove individuato/a, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia decidere di assistere all'incontro con funzioni consultive e di auditrice.
- Nel termine dei successivi 15 giorni naturali, l'Organismo di Valutazione può formalmente suggerire al dirigente valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.
- Il Dirigente comunica l'esito del colloquio di conciliazione al dipendente entro 10 giorni naturali dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organismo di Valutazione.

[...]

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.
7. E' comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

PERSONALE CAT. C - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:	STRUTTURA:
-------------	------------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:		% Raggiungimento (A)	
	Obiettivo 1 -		%	
	Obiettivo 2 -		%	
	Obiettivo 3 -		%	
	Obiettivo 4 -		%	
	...		%	
	...		%	
	Obiettivo n -		%	
			% Raggiungimento medio (C)	C
			Punteggio massimo (B)	400
		Punteggio conseguito (D)	D	
Legenda				
% Raggiungimento (A) : Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%				
Punteggio max (B): 400 punti				
% Raggiungimento medio (C) : Somma % di raggiungimento (A) / n° obiettivi				
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) * % Raggiungimento medio (C)				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Contributo alla Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza (Qualità)						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO (6 livelli)	0	40	80	120	160	200
						Punteggio massimo (G)	200
						Punteggio conseguito (H)	H
	Legenda						
Punteggio max (G): 200 punti							
Punteggio conseguito (H): è il punteggio assegnato in relazione al livello scelto. Ad ogni livello è associato il relativo comportamento sulla qualità del contributo come previsto nella "Disciplina di Dettaglio"							

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione (L)	
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione		
		AUTONOMIA	Capacità di organizzare in modo autonomo e responsabile la propria attività lavorativa		
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative		
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali		
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro		
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo		
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti		
				Punteggio raggiunto(I)	I
				Punteggio massimo (M)	400
				Punteggio conseguito (N)	N
	Legenda				
	Punteggio max (M): 400 punti				
	Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)				
	Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/35*Punteggio max (M)					

Punteggio TOTALE (D + H + N)	TOTALE
-------------------------------------	---------------

Giudizio Sintetico complessivo:
.....

Premio di efficienza
Motivazione:.....
Importo riconosciuto:

Feedback del valutato:
.....

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	_____
Firma del valutatore:	_____
Data di consegna:	_____
Firma del valutato: (per ricevuta)	_____

Art. 18 La procedura di conciliazione

1. Le posizioni organizzative e il personale, possono contestare la valutazione della performance individuale attivando la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione nel rispetto della procedura al successivo comma.

2. Il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione (rilevata dalla ‘data di consegna’ posta sulla scheda di valutazione). Il valutatore, nell’accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti nei 5 giorni naturali successivi alla data effettiva della richiesta, nella medesima forma. Il valutato può essere sentito preventivamente dal valutatore fermo restando che, qualora intenda procedere con la conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, dovrà rispettare le formalità sopra indicate.

3. Nel caso in cui il valutato non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, così articolata:

a) Invio da parte del valutato della richiesta motivata di convocazione, utilizzando il format allegato alla disciplina di dettaglio, indirizzata all’Organismo di Valutazione, inderogabilmente entro 5 giorni naturali successivi, nel rispetto dei termini complessivi della procedura, ossia anche nel caso in cui il soggetto valutatore dia risposta fuori dai termini;

b) nel caso il dipendente riceva chiarimenti dal dirigente fuori dai termini previsti e li ritenga soddisfacenti, allora potrà ritirare richiesta di convocazione;

c) l’Organismo di Valutazione esamina la richiesta, la correttezza procedurale della stessa e, sulla base delle motivazioni che l’accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, convoca un incontro di conciliazione; in caso contrario l’Organismo di Valutazione comunicherà il diniego al dipendente;

d) durante l’incontro tra le parti e l’Organismo di Valutazione, il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;

e) In caso di impossibilità del dipendente a partecipare all’incontro, la procedura avverrà tramite l’esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di domanda;

f) Ove individuato/a, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia decidere di assistere all’incontro con funzioni consultive e di auditrice.

Nel termine dei successivi 15 giorni naturali, l’Organismo di Valutazione può formalmente suggerire al dirigente valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.

Il Dirigente comunica l’esito del colloquio di conciliazione al dipendente entro 10 giorni naturali dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell’Organismo di Valutazione.

[...]

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E’ comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall’art. 410 del Codice di Procedura Civile.

PERSONALE CAT. D - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:	STRUTTURA:
-------------------	------------------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi dell'attività/di progetto:		% Raggiungimento (A)	
	Obiettivo 1 -		%	
	Obiettivo 2 -		%	
	Obiettivo 3 -		%	
	Obiettivo 4 -		%	
	...		%	
	...		%	
	Obiettivo n -		%	
			% Raggiungimento medio (C)	C
			Punteggio massimo (B)	450
		Punteggio conseguito (D)	D	
Legenda				
% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%				
Punteggio max (B): 450 punti				
% Raggiungimento medio (C): Somma % di raggiungimento (A) / n° obiettivi				
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) * % Raggiungimento medio (C)				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Contributo alla Performance organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza (Qualità)						
	VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO (6 livelli)	0	40	80	120	160	200
						Punteggio massimo (G)	200
						Punteggio conseguito (H)	H
	Legenda						
Punteggio max (G): 200 punti							
Punteggio conseguito (H): è il punteggio assegnato in relazione al livello scelto. Ad ogni livello è associato il relativo comportamento sulla qualità del contributo come previsto nella "Disciplina di Dettaglio"							

COMPETENZE PROFESSIONALI, COMPORTAMENTI E CAPACITA' ORGANIZZATIVE				Valutazione (L)	
	REALIZZATIVE	APPLICAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	Capacità di utilizzare e applicare il corpo di conoscenze e competenze possedute in ambito lavorativo e di svilupparle attraverso l'aggiornamento, la formazione, l'autoformazione		
		AUTONOMIA	Capacità di organizzare in modo autonomo e responsabile la propria attività lavorativa		
		PROBLEM SOLVING E INNOVAZIONE	Capacità di comprendere le situazioni identificando le criticità e individuando soluzioni operative adeguate al contesto e migliorative		
	SOCIO-RELAZIONALI	COMUNICAZIONE	Capacità di ascolto e di interazione nelle dinamiche relazionali		
		LAVORO DI GRUPPO	Capacità di integrazione e collaborazione nei gruppi di lavoro		
	PERSONALI-ORGANIZZATIVE	ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Adattamento ai cambiamenti del contesto ambientale, normativo e organizzativo		
		GESTIONE DELLE EMOZIONI E DELLO STRESS	Autocontrollo in situazioni di lavoro emotive e/o stressanti		
				Punteggio raggiunto(I)	I
				Punteggio massimo (M)	350
				Punteggio conseguito (N)	N
	Legenda				
	Punteggio max (M): 350 punti				
	Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)				
	Valutazione (L) : La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.				
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/35*Punteggio max (M)					

Punteggio TOTALE (D + H + N)	TOTALE
-------------------------------------	---------------

Giudizio Sintetico complessivo:
.....

Premio di efficienza	
Motivazione:.....	Importo riconosciuto:

Feedback del valutato:
.....

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	_____
Firma del valutatore:	_____
Data di consegna:	_____
Firma del valutato: (per ricevuta)	_____

Art. 18 La procedura di conciliazione

1. Le posizioni organizzative e il personale, possono contestare la valutazione della performance individuale attivando la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione nel rispetto della procedura al successivo comma.

2. Il valutato chiede per iscritto il riesame al soggetto valutatore, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione (rilevata dalla ‘data di consegna’ posta sulla scheda di valutazione). Il valutatore, nell’accogliere o respingere tale richiesta, deve fornire i relativi chiarimenti nei 5 giorni naturali successivi alla data effettiva della richiesta, nella medesima forma. Il valutato può essere sentito preventivamente dal valutatore fermo restando che, qualora intenda procedere con la conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, dovrà rispettare le formalità sopra indicate.

3. Nel caso in cui il valutato non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, è prevista la possibilità di avviare la procedura di conciliazione davanti all’Organismo di Valutazione, così articolata:

a) Invio da parte del valutato della richiesta motivata di convocazione, utilizzando il format allegato alla disciplina di dettaglio, indirizzata all’Organismo di Valutazione, inderogabilmente entro 5 giorni naturali successivi, nel rispetto dei termini complessivi della procedura, ossia anche nel caso in cui il soggetto valutatore dia risposta fuori dai termini;

b) nel caso il dipendente riceva chiarimenti dal dirigente fuori dai termini previsti e li ritenga soddisfacenti, allora potrà ritirare richiesta di convocazione;

c) l’Organismo di Valutazione esamina la richiesta, la correttezza procedurale della stessa e, sulla base delle motivazioni che l’accompagnano, qualora siano ritenute ammissibili e pertinenti, convoca un incontro di conciliazione; in caso contrario l’Organismo di Valutazione comunicherà il diniego al dipendente;

d) durante l’incontro tra le parti e l’Organismo di Valutazione, il valutato può essere assistito da eventuale persona di fiducia;

e) In caso di impossibilità del dipendente a partecipare all’incontro, la procedura avverrà tramite l’esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di domanda;

f) Ove individuato/a, è facoltà del/la Consigliere/a di Fiducia decidere di assistere all’incontro con funzioni consultive e di auditrice.

Nel termine dei successivi 15 giorni naturali, l’Organismo di Valutazione può formalmente suggerire al dirigente valutatore di mantenere o modificare, anche parzialmente, la valutazione della performance individuale.

Il Dirigente comunica l’esito del colloquio di conciliazione al dipendente entro 10 giorni naturali dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell’Organismo di Valutazione.

[...]

6. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.

7. E’ comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall’art. 410 del Codice di Procedura Civile.

SEGRETARIO GENERALE - SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

NOMINATIVO:	SEGRETARIO GENERALE
-------------------	---------------------

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Obiettivi organizzativi e individuali	% di raggiungimento (A)	Peso %	% di raggiungimento conseguita (B)
	Obiettivo 1 -	%	%	%
	Obiettivo 2 -	%	%	%
	Obiettivo 3 -	%	%	%
	Obiettivo 4 -	%	%	%
	...	%	%	%
	...	%	%	%
	Obiettivo n -	%	%	%
	Legenda		% Risultato conseguita (U)	C
	Legenda		Punteggio massimo (C)	400
		Punteggio conseguito (D)	D	
% Raggiungimento (A): Raggiunto al 100% - Raggiunto al 75% - Raggiunto al 50% - Non raggiunto 0%				
% di raggiungimento conseguita(B) : % di raggiungimento (A) * Peso %				
Punteggio massimo (C) : 400 punti				
% Risultato conseguita (U) : Somma% di raggiungimento conseguita(B)				
Punteggio conseguito (D) : Punteggio max (B) *Risultato conseguita (U)				

FUNZIONI DI SEGRETARIO GENERALE	FUNZIONI DI SEGRETARIO GENERALE		Valutazione (E)						
		ANNOTAZIONI	1	2	3	4	5	TOT	
	Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa – art. 97, comma 2, del TUEL. Partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario.								
	Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio. Art. 97, comma 4, lett.a) TUEL.								
	Funzioni di rogito dei contratti dell’ ente, art.97, comma 4, lettera c).								
	Effettua il controllo successivo di regolarità amministrativa, ai sensi dell’art. 147 bis del T.U. 18.8.2000, n. 267								
	Partecipa all’organizzazione del sistema dei controlli interni di cui all’art. 147 del T.U. 267/2000								
			Punteggio raggiunto(H)		I				
			Punteggio massimo (G)		300				
			Punteggio conseguito (F)		F				
Legenda									
Punteggio max (G): 300 punti									
Punteggio conseguito (F): Punteggio raggiunto (H) /25*Punteggio max (G)									
Valutazione (E) : 0 - inferiore allo standard- 2 -migliorabile- 3- adeguato 4 - superiore allo standard- 5- eccellente									

COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI	COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI		Valutazione (L)
		ANNOTAZIONI	
	Capacità di analisi e di gestione dei problemi		
	Capacità cognitive (ricerca, informazioni, innovazione, pensiero analitico)		
	Gestione dell’ incertezza (sicurezza di sé, reazione all’ insuccesso, impegni verso l’ organizzazione)		
	Capacità di iniziativa		
	Capacità manageriali (sviluppo degli altri, direttività, cooperazione, team leadership)		
	Capacità relazionali (orientamento al cliente/utente interno ed esterno, costruzione rapporti)		
	Capacità realizzative (accuratezza, iniziativa, rispetto delle scadenze previste per legge, affidabilità e costanza nel lavoro)		
	Assistenza e servizio (sensibilità interpersonale e orientamento al servizio)		
Assunzione delle responsabilità di ruolo			
Esercizio dell’ autonomia decisionale			
		Punteggio raggiunto(I)	I
		Punteggio massimo (M)	300
		Punteggio conseguito (N)	N
Legenda			
Punteggio max (M): 300 punti			
Punteggio raggiunto (I): Somma Punteggi Valutazione (L)			
Valutazione (L) :La scala è da 0 a 5 con la possibilità dei mezzi punti. Per ciascun item di valutazione ad ogni numero intero è associato il relativo comportamento come previsto nella "Disciplina di Dettaglio" del Sistema di Valutazione.			
Punteggio conseguito (N): Punteggio raggiunto (I)/50*Punteggio max (M)			

Punteggio TOTALE (D + F+ N)	TOTALE
-----------------------------	--------

Giudizio Sintetico complessivo:	
.....	

Feedback del valutato:	
.....	

Fase di valutazione finale	
Data firma del valutatore:	
Firma del valutatore:	
Data di consegna:	
Firma del valutato: (per ricevuta)	

Art. 18 La procedura di conciliazione
[...]
2. Per i dirigenti, il valutato può, nel termine di 5 giorni naturali dalla data di acquisizione della valutazione, informare per iscritto il Sindaco dei motivi di disaccordo sulla propria valutazione individuale. Il Sindaco può chiedere un approfondimento della valutazione all’OIV, a seguito della quale può modificare o confermare la stessa.
[...]
4. In nessun caso, a seguito della procedura di cui al presente articolo, la valutazione può essere rivista al ribasso.
5. E’ comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazioni tramite il procedimento previsto dall’art. 410 del Codice di Procedura Civile.