

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA'DEL PERSONALE DELL'UNIONE DEI COMUNI "COLLI MARITTIMI PISANI" E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI													
SETTORE:							Resp. SETTORE:						
SERVIZIO:							Resp. SERVIZIO:						
NOMINATIVO DIPENDENTE							CATEGORIA						
Dettaglio obiettivi individuali (1)							Esplicitazione dell'obiettivo individuale		Indicatori misurabili di valore atteso (2)		Sintesi di verifica (3)		PUNTI
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 60 punti complessivi. Gli obiettivi possono avere anche pesi/punti tra loro differenziati)													
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 10 punti)	Obiettivo particolarmente rilevante di carattere intersettoriale						Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo		Indicatori misurabili di valore atteso (2)		Sintesi di verifica (3)		
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 30 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	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								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)				
	VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL 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 approvati dal 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)					_____	
					_____	
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale					ESITO(4):FIRME _____ 	
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi					ESITO(4):FIRME _____ 	
Data compilazione sintesi di verifica finale				FIRME	IL DIPENDENTE _____  IL PROPONENTE _____  IL DIRIGENTE/P.O. _____  	
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal proponente e dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)						
<b>Misura per obiettivi individuali</b>						
Scala dei valori	0	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggi proporzionale al livello di non adeguatezza)			
50% del punteggio assegnato all'obie		Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale			
60%		Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale			
75%		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)			
90%		Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
100%		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				
	2	Valore scarso				
	4	Valore sufficiente				
	6	Valore buono				
	8	Valore elevato				
	10	Valore ottimo				
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui interscorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi						