## Allegato 2: Scheda di valutazione Posizione Organizzativa

## ANNO 2015

COGNOME: Toso NOME: Marina

Fattori di valutazione	Valutazioni	Punte	eggio
PERFORMANCE			<i>MAX 40</i>
1. Grado di attuazione degli obiettivi Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PDO: grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di onto agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua agli obiettivi della struttura di apportonome additato della contenua della contenua della contenua di apportonome della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua di apportonome della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua di apportonome della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua della contenua di apportonome della contenua del	40% < 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 5 10 15 25 35	35
ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali  2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti  Capacità di perseguire adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all'insieme di elementi e proprietà, di natura non economica, che li caratterizzano, ed eventualmente anche in relazione al grado di soddisfazione percepito dai relativi fruitori (interni e/o esterni all'Ente)	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	1 2 3 4 5	5
COMPETENZE PROFESSIONALI			MAX 30
3. Soluzione dei problemi Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3,75 7,5 11,25 15	15
4. Capacità relazionali Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all'interno che all'esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 3,75 7,5 11,25 15	11,25
CAPACITA' MANAGERIALI			MAX 20
5. Leadership Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 2,5 5 7,5 10	10
6. Team building. Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo	0 2,5 5 7,5 10	10
CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI			MAX 10
7 Differenziazione. Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori	Insufficiente Sufficiente discreto buono	0 2,5 5 7,5	10

ottimo	10	
TOTA	Δ I H	96,25

Proposta punteggio totale: 96,25			
Osservazioni/controdeduzioni	si	1	10
Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il _			
DECISIONE FINALE punteggio:			
LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA			

#### Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

- prestazione ottima la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- prestazione buona la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- prestazione discreta la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed
  è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
- prestazione sufficiente la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
- prestazione insufficiente la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

•

## Allegato 2: Scheda di valutazione Posizione Organizzativa

## ANNO 2015

COGNOME: Toniolo NOME: Najda

Fattori di valutazione	Valutazioni	Punte	
PERFORMANCE	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	2 07700	MAX 40
1. Grado di attuazione degli obiettivi	40%<	0	171111111
Da valutare in relazione al grado di raggiungimento	40% - 50%	5	
degli obiettivi contenuti nel PDO: grado di	> 50% - 60%	10	
raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a	> 60% - 70%	15	35
La valutazione del parametro tiene conto	> 70% - 89%	25	
dell'apporto dato dal dipendente alla performance di	> 89%	35	
ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed			
a quelli individuali			
2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi	T ((1)	_	
gestiti	Insufficiente	1	
Capacità di perseguire adeguati livelli quali-	Sufficiente	2	_
quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all'insieme di elementi e proprietà, di natura non	discreto buono	3	5
economica, che li caratterizzano, ed eventualmente	ottimo	4 5	
anche in relazione al grado di soddisfazione	ottino	3	
percepito dai relativi fruitori (interni e/o esterni			
all'Ente)			
COMPETENZE PROFESSIONALI			MAX 30
3. Soluzione dei problemi	Insufficiente	0	
Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed	Sufficiente	3,75	4 =
imprevisti attivando le risorse controllate	discreto	<i>7,</i> 5	15
	buono	11,25	
	ottimo	15	
4.Capacità relazionali	Insufficiente	0	
Capacità di instaurare proficui rapporti di	Sufficiente	3,75	11,25
collaborazione sia all'interno che all'esterno della	discreto	7,5	11,20
struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni,	buono ottimo	11,25 15	
favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico	ottino	15	
CAPACITA' MANAGERIALI			MAX 20
5. Leadership	Insufficiente	0	1011111 20
Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori,	Sufficiente	2,5	
capacità di dialogo con i propri collaboratori,	discreto	5	10
capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di	buono	<i>7,</i> 5	
selezione delle esigenze dei propri collaboratori	ottimo	10	
6. Team building.	Insufficiente	0	
Capacità di lavorare in squadra, quindi di	Sufficiente	2,5	
riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	discreto	5	7,5
	buono	7,5	
	ottimo	10	1.6.4.7.
CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI	T. (6)		MAX 10
7 Differenziazione.	Insufficiente	0	
Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo	Sufficiente	2,5	10
quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri	discreto	5	10

collaboratori	buono	7,5	
	ottimo	10	
	TOTALE		93,75

Proposta punteggio totale: 93,75		
Osservazioni/controdeduzioni	si	no
Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il _		_
DECISIONE FINALE punteggio:		
IL DIRETTORE GENERALE		
LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA		

#### Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

- prestazione ottima la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- prestazione buona la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- prestazione discreta la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed
  è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
- prestazione sufficiente la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
- prestazione insufficiente la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

.

# Allegato 2: Scheda di valutazione

# Posizione Organizzativa

## ANNO 2015

COGNOME: Fedele NOME: Nadia

Fattori di valutazione	Valutazioni	Punte	eggio
PERFORMANCE			<i>MAX 40</i>
1. Grado di attuazione degli obiettivi	40%<	0	
Da valutare in relazione al grado di raggiungimento	40% - 50%	5	
degli obiettivi contenuti nel PDO: grado di	> 50% - 60%	10	
raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a	> 60% - 70%	15	35
La valutazione del parametro tiene conto	> 70% - 89%	25	00
dell'apporto dato dal dipendente alla performance di	> 89%	35	
ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed			
a quelli individuali			
2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi	T	_	
gestiti	Insufficiente	1	
Capacità di perseguire adeguati livelli quali-	Sufficiente	2	_
quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all'insieme di elementi e proprietà, di natura non	discreto	3	5
economica, che li caratterizzano, ed eventualmente	buono ottimo	4 5	
anche in relazione al grado di soddisfazione	ottino	3	
percepito dai relativi fruitori (interni e/o esterni			
all'Ente)			
COMPETENZE PROFESSIONALI			MAX 30
3. Soluzione dei problemi	Insufficiente	0	
Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed	Sufficiente	3,75	44.05
imprevisti attivando le risorse controllate	discreto	<i>7,</i> 5	11,25
	buono	11,25	
	ottimo	15	
4.Capacità relazionali	Insufficiente	0	
Capacità di instaurare proficui rapporti di	Sufficiente	3,75	75
collaborazione sia all'interno che all'esterno della	discreto	7,5	7,5
struttura organizzativa di appartenenza, per	buono	11,25	
contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni,	ottimo	15	
favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico  CAPACITA' MANAGERIALI			MAX 20
5. Leadership	Insufficiente	0	IVIAA 20
Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori,	Sufficiente	2,5	
capacità di dialogo con i propri collaboratori,	discreto	2,3 5	7,5
capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di	buono	7,5	1 /6
selezione delle esigenze dei propri collaboratori	ottimo	10	
6. Team building.	Insufficiente	0	
Capacità di lavorare in squadra, quindi di	Sufficiente	2,5	
riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	discreto	5	5
	buono	<i>7,</i> 5	
	ottimo	10	
CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI			MAX 10
7 Differenziazione.	Insufficiente	0	
Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo	Sufficiente	2,5	

	ottimo 10 TOTALE		81 25
collaboratori	buono	7,5	10
quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri	discreto	ת	10

si	no
	_
	si

#### Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

- prestazione ottima la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- prestazione buona la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- prestazione discreta la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed
  è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
- prestazione sufficiente la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
- prestazione insufficiente la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

# Allegato 2: Scheda di valutazione

# Posizione Organizzativa

## ANNO 2015

COGNOME: Tonin NOME: Silvia

Fattori di valutazione	Valutazioni	Punte	eggio
PERFORMANCE			MAX 40
1. Grado di attuazione degli obiettivi	40%<	0	
Da valutare in relazione al grado di raggiungimento	40% - 50%	5	
degli obiettivi contenuti nel PDO: grado di	> 50% - 60%	10	
raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a	> 60% - 70%	15	35
La valutazione del parametro tiene conto	> 70% - 89%	25	00
dell'apporto dato dal dipendente alla performance di	> 89%	35	
ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed			
a quelli individuali			
2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi	T ((): .	4	
gestiti	Insufficiente	1	
Capacità di perseguire adeguati livelli quali-	Sufficiente	2	_
quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all'insieme di elementi e proprietà, di natura non	discreto buono	3 4	5
economica, che li caratterizzano, ed eventualmente	ottimo	5	
anche in relazione al grado di soddisfazione	Ottillio	3	
percepito dai relativi fruitori (interni e/o esterni			
all'Ente)			
COMPETENZE PROFESSIONALI			MAX 30
3. Soluzione dei problemi	Insufficiente	0	
Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed	Sufficiente	3,75	4 -
imprevisti attivando le risorse controllate	discreto	<i>7,</i> 5	15
	buono	11,25	
	ottimo	15	
4.Capacità relazionali	Insufficiente	0	
Capacità di instaurare proficui rapporti di	Sufficiente	3,75	7 5
collaborazione sia all'interno che all'esterno della	discreto	7,5	7,5
struttura organizzativa di appartenenza, per	buono	11,25	
contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni,	ottimo	15	
favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico			MAV20
CAPACITA' MANAGERIALI	T (C: 1	0	MAX 20
5. Leadership	Insufficiente	0	
Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori,	Sufficiente	2,5	7,5
capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di	discreto	5 7 F	7,0
selezione delle esigenze dei propri collaboratori	buono ottimo	7,5 10	
6. Team building.	Insufficiente	0	
Capacità di lavorare in squadra, quindi di	Sufficiente	2,5	
riconoscere e valorizzare il contributo degli altri	discreto	5	7,5
inconssecre e varonzzare ii continuato acqui anui	buono	<i>7,</i> 5	,
	ottimo	10	
CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI			MAX 10
7 Differenziazione.	Insufficiente	0	
Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo	Sufficiente	2,5	

	ottimo   10 TOTALE		85,00
collaboratori	buono	7,5	7,5
quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri	discreto	5	7.5

Proposta punteggio totale: 85,00			
Osservazioni/controdeduzioni	si		no
Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il _			
DECISIONE FINALE punteggio:			
IL DIRETTORE GENERALE			
LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA			

#### Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

- prestazione ottima la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
- prestazione buona la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
- prestazione discreta la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed
  è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
- prestazione sufficiente la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
- prestazione insufficiente la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.