

## Allegato 2: Scheda di valutazione Posizione Organizzativa

ANNO 2015

COGNOME: Toso    NOME: Marina

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Valutazioni</i>	<i>Punteggio</i>	
<b>PERFORMANCE</b>			<b>MAX 40</b>
<b>1. Grado di attuazione degli obiettivi</b> 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 ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40% < 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 5 10 15 25 35	<b>35</b>
<b>2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti</b> 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	<b>5</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>			<b>MAX 30</b>
<b>3. Soluzione dei problemi</b> 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	<b>15</b>
<b>4. Capacità relazionali</b> 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	<b>11,25</b>
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>			<b>MAX 20</b>
<b>5. Leadership</b> 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	<b>10</b>
<b>6. Team building.</b> 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	<b>10</b>
<b>CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI</b>			<b>MAX 10</b>
<b>7 Differenziazione.</b> 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	<b>10</b>



## Allegato 2: Scheda di valutazione Posizione Organizzativa

ANNO 2015

COGNOME: *Toniolo*    NOME: *Najda*

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Valutazioni</i>	<i>Punteggio</i>	
<b>PERFORMANCE</b>			<b>MAX 40</b>
<b>1. Grado di attuazione degli obiettivi</b> 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 ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40%< 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 5 10 15 25 35	<b>35</b>
<b>2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti</b> 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	<b>5</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>			<b>MAX 30</b>
<b>3. Soluzione dei problemi</b> 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	<b>15</b>
<b>4. Capacità relazionali</b> 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	<b>11,25</b>
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>			<b>MAX 20</b>
<b>5. Leadership</b> 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	<b>10</b>
<b>6. Team building.</b> 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	<b>7,5</b>
<b>CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI</b>			<b>MAX 10</b>
<b>7 Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri	Insufficiente Sufficiente discreto	0 2,5 5	<b>10</b>

collaboratori	buono ottimo	7,5 10	
	TOTALE		93,75

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Valutazioni</i>	<i>Punteggio</i>	
<b>PERFORMANCE</b>		<b>MAX 40</b>	
<b>1. Grado di attuazione degli obiettivi</b> 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 ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40%< 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 5 10 15 25 35	<b>35</b>
<b>2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti</b> 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	<b>5</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>		<b>MAX 30</b>	
<b>3. Soluzione dei problemi</b> 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	<b>11,25</b>
<b>4. Capacità relazionali</b> 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	<b>7,5</b>
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>		<b>MAX 20</b>	
<b>5. Leadership</b> 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	<b>7,5</b>
<b>6. Team building.</b> 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	<b>5</b>
<b>CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI</b>		<b>MAX 10</b>	
<b>7 Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo	Insufficiente Sufficiente	0 2,5	

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

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Proposta punteggio totale: 81,25

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 difforni da quanto richiesto.

## Allegato 2: Scheda di valutazione

### Posizione Organizzativa

ANNO 2015

COGNOME: *Tonin* NOME: *Silvia*

<i>Fattori di valutazione</i>	<i>Valutazioni</i>	<i>Punteggio</i>	
<b>PERFORMANCE</b>			<b>MAX 40</b>
<b>1. Grado di attuazione degli obiettivi</b> 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 ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali	40%< 40% - 50% > 50% - 60% > 60% - 70% > 70% - 89% > 89%	0 5 10 15 25 35	<b>35</b>
<b>2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti</b> 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	<b>5</b>
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>			<b>MAX 30</b>
<b>3. Soluzione dei problemi</b> 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	<b>15</b>
<b>4. Capacità relazionali</b> 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	<b>7,5</b>
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>			<b>MAX 20</b>
<b>5. Leadership</b> 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	<b>7,5</b>
<b>6. Team building.</b> 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	<b>7,5</b>
<b>CAPACITA' DIFFERENZIARE GIUDIZI</b>			<b>MAX 10</b>
<b>7 Differenziazione.</b> Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo	Insufficiente Sufficiente	0 2,5	

quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori	discreto	5	7,5
	buono	7,5	
	ottimo	10	
<b>TOTALE</b>			<b>85,00</b>

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

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.