

Allegato A)

al SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

(NON INCARICATO DI POSIZ. ORG. – posizioni B - C - D)

(Art. 5 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE)

DIPENDENTE: « <b>NOME_COGNOME</b> »	
AREA: «AREA»	SERVIZI: «SERVIZI_»
CATEGORIA «CATEGORIA»	
TIPO DI SERVIZIO: «PARTTIME»	
NOTE: «NOTE».	

Elementi di Valutazione Punteggio assegnato:

1. Punteggio attribuito a seguito della valutazione della percentuale di **raggiungimento degli obiettivi** assegnati al Servizio d'appartenenza (su certificazione del Organo di valutazione/Nucleo di Valutazione) **Max 40 punti** (es: obiettivo raggiunto al 30% = 30% di 40 punti pari a 12 punti).

raggiungimento degli obiettivi assegnati MASSIMO 40 PUNTI <b>(TOTALE A)</b>	
---	--

2. VALUTAZIONE DA PARTE DEL RESPONSABILE DI AREA TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA **Max 50 punti.**

Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 3	
Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 0 a 5	
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 0 a 3	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 3	
Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 0 a 7	
Abilità tecnico operativa	Da 0 a 7	
Livello di autonomia – Iniziativa	Da 0 a 7	
Rispetto dei tempi di esecuzione Rilascio delle procedure	Da 0 a 3	
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 7	
Flessibilità	Da 0 a 5	
<b>(TOTALE B) max 50 punti</b>		

3. Performance organizzativa

Performance organizzativa Max 10 punti – <b>(TOTALE C)</b>	
--	--

<b>TOTALE (A+B+C) Max 100 punti</b>	
-------------------------------------	--

Il Responsabile di Area

Il dipendente per presa visione

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

**VALUTAZIONE DA PARTE DEL TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA (MAX 50 PUNTI):**

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

<b>CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA</b> - Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. PUNTEGGIO DA 0 a 3
<b>EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ</b> Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento. PUNTEGGIO DA 0 a 5
<b>CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO</b> Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio. PUNTEGGIO DA 0 a 3
<b>TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ</b> Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali. PUNTEGGIO DA 0 a 3
<b>GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI</b> Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. PUNTEGGIO DA 0 a 7
<b>ABILITÀ TECNICO OPERATIVA</b> Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo e alla volontà di migliorare nell'utilizzo dei mezzi informatici per l'ottimizzazione del lavoro. PUNTEGGIO DA 0 a 7
<b>LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA</b> Si valutano le capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro). PUNTEGGIO DA 0 a 7
<b>RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE</b> Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. PUNTEGGIO DA 0 a 3
<b>QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI</b> Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. PUNTEGGIO DA 0 a 7
<b>FLESSIBILITÀ</b> Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione. PUNTEGGIO DA 0 a 5

**Performance organizzativa (Max 10 punti):**

Punti	
0	Il giudizio della valutazione è gravemente insufficiente (soddisfazione <=30%)
2	Il giudizio della valutazione è insufficiente (soddisfazione >30% e <=49%)
5	Il giudizio della valutazione è lievemente insufficiente (soddisfazione >49% e <=59%)
6	Il giudizio della valutazione è sufficiente (soddisfazione >59% e <=69%)
7	Il giudizio della valutazione è discreto (soddisfazione >69% e <=79%)
8	Il giudizio della valutazione è buono (soddisfazione >79% e <=89%)
10	Il giudizio della valutazione è ottimo (soddisfazione >89%)

