

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE CATEGORIA A/B

VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE:

CAT.

RISULTATI OTTENUTI- RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: punteggio max 20 così suddivisi:

| OBIETTIVI DESUNTI DAL PRO/PIANO DELLA PERFORMANCE | Peso dei singoli obiettivi | Valutazione in merito al grado di raggiungimento (in %): Breve commento. | Punteggio attribuito |
|---|----------------------------|--|----------------------|
| 1.... | | | |
| 2..... | | | |
| 3.... | | | |
| 4.... | | | |
| 5.... | | | |
| TOTALE | | | |

Il responsabile assegna entro 30 giorni dall'approvazione del PRO-Piano della Prestazione ai propri collaboratori gli obiettivi specifici da conseguire.

In caso di mancato adempimento, il responsabile sarà soggetto a valutazione negativa con riferimento alla voce: "Gestione delle risorse umane assegnate", con inevitabili conseguenze sulla retribuzione di risultato. In tal caso, al fine di non penalizzare i dipendenti assegnati all'Area, si attribuisce convenzionalmente una votazione di 12 punti (pari a sufficiente), purchè il dipendente dimostri di aver richiesto l'assegnazione degli obiettivi (ad. es. nota di sollecito indirizzata al proprio responsabile formulata entro il termine sopra indicato).

Dell'approvazione del PRO-Piano della Prestazione sarà data adeguata informazione ai dipendenti.

Ogni responsabile assegna almeno 2 obiettivi, potendo stabilire il peso specifico di ognuno di essi; in caso di mancata previsione contraria, i pesi si presumono uguali.

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) x (Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

Se il grado di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore al 50%, l'obiettivo si considera non raggiunto e ad esso si assegnerà un punteggio pari a 0.

COMPORAMENTI: punteggio max 80 così suddivisi

Il Responsabile valuta assegnando i seguenti punteggi:

- 5 – ottimo
- 4 – buono
- 3 – sufficiente
- 2 – scarso
- 1 – assolutamente insufficiente

Per poter partecipare alla selezione per la progressione orizzontale il dipendente non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

Il punteggio attribuito è la risultante della seguente proporzione:

(Peso sottovoce): $X = 5$ (punteggio massimo) : punteggio attribuito

| Sotto voci | Valutazione. Breve commento eventuale. | Punteggio finale |
|---|--|------------------|
| <p>IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE, (max 50 punti)</p> <ul style="list-style-type: none">- Qualità degli atti amministrativi proposti al responsabile per l'adozione ovvero qualità delle comunicazioni e delle istruttorie compiute direttamente, ovvero, per chi svolge funzioni operative/manuali, qualità del lavoro eseguito. A tal fine sono esaminati un numero di atti - o di interventi manutentivi/operativi - stabilito dal responsabile titolare di P.O. (max punti 25)- Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 15 punti). A tal fine si considera:<ol style="list-style-type: none">1. tempo lavoro (con riferimento alle ore di straordinario prestate);- Rapporti con l'utenza esterna (max 5 punti) (nel caso di sola utenza interna, la sottovoce viene eliminata e i 5 punti assegnati alla successiva voce "Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione);- Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione (max 5 punti) | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 20)</p> <p>- Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione (max 15 punti). A tal fine si considerano i seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente):</p> <p>1) gli effettivi utilizzi di strumenti, programmi, attrezzature innovativi e/o riconducibili agli obiettivi indicati dalla normativa in tema di semplificazione e codice dell'amministrazione digitale (PEC, protocollo informatico...),</p> <p>2) grado di utilizzo di strumenti messi a disposizione del dipendente attinenti al proprio ruolo (hardware, software specifici; attrezzature ...)</p> <p>- Assunzione in corso d'anno di nuovi compiti di una certa rilevanza per un minimo pari al 20 % del tempo lavoro (max 5 punti)</p> | | |
| <p>PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 10):</p> <p>- corsi di formazione frequentati. Per quelli che rilasciano un attestato di partecipazione 0,5 punto per ogni 4 ore di corso; per quelli che prevedono il superamento di un esame finale 1 punti per ogni 4 ore di corso</p> | | |
| <p>TOTALE</p> | | |

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti ____

In caso di punteggio inferiore a 60 punti per l'anno oggetto di valutazione, non si avrà titolo all'erogazione né di compensi incentivanti correlati alla produttività individuale, né di compensi incentivanti correlati a progetti-obiettivo/piani di lavoro. Non si potrà inoltre essere ammessi a progressioni economiche all'interno della categoria (c.d."progressioni orizzontali")

_____, li _____

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO
