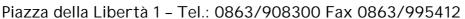


## COMUNE DI CARSOLI

## Provincia dell'Aquila





## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ALL. "E"

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE	SERVIZIO
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA
PROFILO PROFESSIONALE	

FATTORE DI	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO	NOTE DEL
VALUTAZIONE	MASSIMO	ATTRIBUITO	VALUTATORE
1. Obiettivi individuali	60		
2. – Competenze dimostrate	10		
3. – Comportamenti professionali e organizzativi	30		
TOTALE		MAX PUNTI 100	

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore )				
	-			
	•			
Eventuali considerazioni del valutato				
	•			
	•			

Carsoli, lì	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	
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	

## MODALITÀ' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI E SPECIFICHE:

1. - Per "obiettivi individuali" (Performance individuale) si intendono obiettivi riferiti a specifici indicatori quali-quantitativi relativi al raggiungimento di risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici per l'Ente. Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura tale che la somma di essi dia sempre come totale 60. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione obiettivo/azione operativa	Eventuali indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
				30% - 50% 80% - 100%	
				30% - 50% 80% - 100%	

Totale 60 Max

60 Punti

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto;
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato.
- 2. Il presente fattore verifica la rispondenza delle competenze trasversali possedute con le competenze distintive maturate, ed effettivamente mostrate, nell'arco dell'esercizio da valutarsi.

La valutazione delle competenze professionali da parte del titolare di posizione organizzativa dovrà tenere conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

Fattori di valutazione	Eventuali indicatori	Peso ponderale	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
1. Aggiornamento delle conoscenze. Capacità di tenere aggiornate le conoscenze professionali			20% - 40 % 60% - 80% - 100%	
2. Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20% - 40 % 60% - 80% - 100%	

Totale 10 Max punti 10

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono state manifestate competenze professionali insufficienti;
- 40% non sono state manifestate competenze professionali in misura significativa:
- 60% sono state manifestate competenze professionali in misura significativa;

- 80% sono state manifestate competenze professionali adeguate al ruolo ricoperto;
- 100% sono state manifestate competenze professionali in maniera ottimale.

3. Nella valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi occorre riferirsi alle modalità di svolgimento delle funzioni ed attività di propria spettanza, valutando altresì la "qualità" del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, sulla base della effettiva incidenza dell'attività del dipendente ai fini del risultato attribuito alla predetta unità organizzativa. La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

	r	T _	T = -	r <del>-</del>
Fattori di valutazione	Eventuali	Peso	Grado di	Punteggio
	indicatori	ponderale	valutazione	complessivo
1. Impegno		_	20% - 40 %	-
Capacità di			60% -	
coinvolgimento attivo			80% - 100%	
nelle esigenze della			00 /0 - 100 /0	
_				
struttura			000/ 40 0/	
2. Qualità			20% - 40 %	
Capacità di garantire la			60% -	
qualità negli esiti della			80% - 100%	
propria attività				
3. Autonomia			20% - 40 %	
Capacità di dare risposta			60% -	
da solo alle specifiche			80% - 100%	
esigenze				
4. Attenzione			20% - 40 %	
all'utenza			60% -	
Capacità di assumere			80% - 100%	
come prioritarie le			0070 10070	
esigenze dell'utenza				
			200/ 40 0/	
5. Lavoro di gruppo			20% - 40 %	
Capacità di lavorare in			60% -	
modo positivo con i			80% - 100%	
colleghi				

Totale 30 Max punti 30

Dove le percentuali stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale