



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

Piazza della Libertà 1 - Tel.: 0863/908300 Fax 0863/995412



SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ALL. "E"

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

| FATTORE DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO | PUNTEGGIO ATTRIBUITO | NOTE DEL 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:

| Fattori di valutazione | Eventuali indicatori | Peso ponderale | Grado di valutazione | Punteggio complessivo |
|---|----------------------|----------------|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura | | | 20% - 40 % 60% - 80% - 100% | |
| 2. Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti della propria attività | | | 20% - 40 % 60% - 80% - 100% | |
| 3. Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze | | | 20% - 40 % 60% - 80% - 100% | |
| 4. Attenzione all’utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell’utenza | | | 20% - 40 % 60% - 80% - 100% | |
| 5. Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi | | | 20% - 40 % 60% - 80% - 100% | |
| 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