

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

ALLEGATO B

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 15 punti)

SI INSERISCONO OBIETTIVI DELL'ENTE COMPLESSIVAMENTE INTESO

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
A) ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO (fino ad un massimo di 5 punti)	
B) ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DEI TEMPI MEDI E RITARDO DEI PAGAMENTI (fino ad un massimo di 5 punti)	
C) RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (fino ad un massimo di 5 punti)	
TOTALE PUNTEGGIO	0

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI (FINO A 55 PUNTI)

SI INSERISCONO SPECIFICI OBIETTIVI RIFERITI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA

A	B	C	D	F	G
DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO PONDERALE IN % (totale 100)	INDICATORE DI VALUTAZIONE	VALORE ATTESO	GRADO DI VALUTAZIONE (PR/RCM/R)*	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DEI TEMPI MEDI E RITARDO DEI PAGAMENTI	55,56%	tempi medi e giorni di ritardo	tempo medio pagamento inferiore a 30 giorni e zero giorni di ritardo		
TOTALE PUNTEGGIO	0,5556				0

* grado di valutazione: R = Pienamente Raggiunto = 1
RCM= raggiunto con margini di miglioramento= tra 0,6 e 0,8
PR = Parzialmente Raggiunto = tra 0,1 e 0,5

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE: COMPORTAMENTI (FINO A 30 PUNTI)

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE, COMPETENZE, COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI

AREA DI PRESTAZIONE	INDICATORI	PESO PONDERALE (totale 30 punti)	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % **	PUNTI (risultato automatico)
1) Qualità del contributo assicurato alla performance alla Struttura di appartenenza	Qualità della prestazione in termini di attenzione e precisione	6		
	Qualità della prestazione in termini di diligenza e puntualità			
	capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			
2) competenze dimostrate	Livello di competenza dimostrata rispetto al ruolo assegnato	6		
	Livello di competenza dimostrata rispetto a materie e problematiche assegnate			
3) Comportamenti professionali	Capacità di operare nel rispetto dell'ambito di autonomia e responsabilità assegnato	6		
	Capacità di interpretare il ruolo assegnato			
	Grado di coerenza tra professionalità posseduta e apporto atteso			
4) Comportamento organizzativi	Orientamento alla soluzione dei problemi e al conseguimento dei risultati attesi coerentemente con il grado di autonomia assegnato	6		
	Capacità di operare in team anche in ambiti intersettoriali			
	capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi			
	Grado di flessibilità rispetto alla soluzione di criticità gestionali			

5) Attenzione all'utenza	capacità di orientare la prestazione in termini di soddisfacimento dei bisogni dei clienti interni/esterni e di risoluzione di problematiche	6		
	capacità di orientare la prestazione in termini di risoluzione di problematiche			
TOTALE PUNTEGGIO		30		0

** giudizio ottimo	corrispondente ad una valutazione compresa tra 96% e 100%
giudizio distinto	corrispondente ad una valutazione compresa tra 90% e 95%
giudizio buono	corrispondente ad una valutazione compresa tra 80% e 89%
giudizio discreto	corrispondente ad una valutazione compresa tra 70% e 79%
giudizio sufficiente	corrispondente ad una valutazione compresa tra 60% e 69%
giudizio che non consente premialità	corrispondente ad una valutazione del 0%

TABELLA RIASSUNTIVA	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI	
PERFORMANCE INDIVIDUALE: CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA, COMPETENZE, COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	
TOTALE VALUTAZIONE	

Il collegamento fra valutazione e sistema retributivo risulta dalla tabella che segue:

punteggio fino a 50 punti	non si applica la premialità
punteggio da 51 a 55 punti	erogazione del 55% del trattamento max previsto
punteggio da 56 a 60 punti	erogazione del 60% del trattamento max previsto
punteggio da 61 a 65 punti	erogazione del 65% del trattamento max previsto
punteggio da 66 a 70 punti	erogazione del 70% del trattamento max previsto
punteggio da 71 a 75 punti	erogazione del 75% del trattamento max previsto
punteggio da 76 a 80 punti	erogazione del 80% del trattamento max previsto
punteggio da 81 a 85 punti	erogazione del 85% del trattamento max previsto
punteggio da 86 a 90 punti	erogazione del 90% del trattamento max previsto
punteggio da 91 a 95 punti	erogazione del 95% del trattamento max previsto
oltre 95 punti	erogazione del 100% del trattamento max previsto

Il Dirigente di Settore

data

Il Responsabile di Servizio

data

Dipendente

data

COMPETENZE DA MIGLIORARE	
PATTO DI MIGLIORAMENTO	
FORMAZIONE INDIVIDUALE CONCORDATA	