

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE

CATEGORIA A/B

VALUTAZIONE ANNO 2016

DIPENDENTE: _____

CAT. _____

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: 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....				0,00
2.....				0,00
3....				0,00
4....				0,00
ecc...				0,00
TOTALE	0			0,00

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:

$(\text{Peso dei singoli obiettivi}) \times (\text{Grado percentuale di raggiungimento dell'obiettivo})$

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:

$(\text{Peso sottovoce}): X = 5 (\text{punteggio massimo}) : \text{punteggio attribuito}$

Sotto voci	Valutazione	Breve commento eventuale.	Punteggio finale
------------	-------------	---------------------------	------------------

IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE (max 50 punti)			0,00
- Qualità degli atti amministrativi proposti al responsabile per l'adozione ovvero qualità delle comunicazioni e delle istruttorie com-piute 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)			0,00
- Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni (max 15 punti). A tal fine si considera: 1. Disponibilità a prestare lavoro anche al di fuori del proprio normale orario 2. Rispetto di direttive, ordini, piani di lavoro, carichi di lavoro, ecc			0,00
- 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);			0,00
- Capacità di interagire con i colleghi con spirito di collaborazione (max 5 punti)			0,00

CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 25)

- Capacità di adattare i propri comportamenti ai cambiamenti sopraggiunti e di utilizzare gli strumenti e le attrezzature messe a disposizione. A tal fine si con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 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...), 2) grado di utilizzo di strumenti messi a disposizione del dipendente attinenti al proprio ruolo (hardware, software specifici; attrezzature ...) 3) gli eventuali mutamenti intervenuti a livello normativo e/o organizzativo che abbiano avuto riflessi diretti e rilevanti sull'attività e i conseguenti comportamenti/attività posti in essere				0,00
---	--	--	--	-------------

PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):

- corsi di formazione frequentati. Per quelli che rilasciano un attestato di partecipazione 1 punto per ogni 4 ore di corso; per quelli che prevedono il superamento di un esame finale 2 punti per ogni 4 ore di corso				
TOTALE				0,00

TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti	0,00
--	-------------

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
