

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA Sig./dott. _____
AI FINI DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER L'ANNO _____

Punti max 100: valutazione raggiungimento obiettivi
 valutazione comportamenti

max punti 60/100
 max punti 40/100

1) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

N. 3 obiettivi assegnati

max punti attribuibili per ogni obiettivo: 20

complessivi punti attribuibili 60

In caso di assegnazione di un diverso numero di obiettivi, il punteggio max attribuibile (60 punti) viene suddiviso per il numero degli obiettivi assegnati.

obiettivi	parametri	punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
1)	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto	20	10	
2)	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto	20	10	
3)	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto	20	10	

Totale punti assegnati per il raggiungimento obiettivi

_____/60 (A)

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI

5 parametri

max punti attribuibili per ogni parametro 8

complessivi punti attribuibili 40

parametri	descrizione	Punti (*)	punti assegnati
Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare problemi, situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.	da 0 a 8	
Autonoma gestione del tempo lavorativo	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 8	
Affidabilità e conoscenza delle procedure	Affidabilità e diligenza nel portare a compimento gli adempimenti richiesti, corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative e delle norme da rispettare.	da 0 a 8	
Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale,	Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di valutazione del personale (se assegnato); capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti.	da 0 a 8	

Relazioni interne ed esterne	Capacità d'integrarsi condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	da 0 a 8	
------------------------------	---	----------	--

Totale punti assegnati per comportamenti

_____/40 (B)

NOTE

(*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

INSUFFICIENTE 0 punti

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

INADEGUATO 2 punti

Prestazione non del tutto rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

MIGLIORABILE 4 punti

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

QUASI ADEGUATO 5 punti

Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.

ADEGUATO 6 punti

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

ECCELLENTE 8 punti

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Calcolo della indennità di risultato

L'indennità di risultato è riconosciuta solo se ricorrono contestualmente le seguenti condizioni:

- il punteggio complessivo è pari o superiore a 70/100
- nella valutazione relativa al comportamento è stato conseguito il punteggio 6 in almeno tre distinti parametri.

Il valore della indennità di risultato è stabilito contrattualmente tra il minimo del 10% e il massimo del 25% della indennità di posizione dell'anno di riferimento ed è attribuito in base ai seguenti parametri:

Punti 70 = indennità di risultato pari a 10% della indennità di posizione

Per ogni punto ulteriore a 70, la percentuale minima del 10% è incrementata di 0,5%

Esempi:

Punti 71 = indennità di risultato pari a 10,5% della indennità di posizione
Punti 80 = indennità di risultato pari a 15% della indennità di posizione
Punti 90 = indennità di risultato pari a 20% della indennità di posizione
Etc.

Valutazione complessiva (A + B) punti /100

Valutazione NEGATIVA se:

- il punteggio complessivo è inferiore a 70/100
- nella valutazione relativa al comportamento NON è stato conseguito il punteggio 6 in almeno tre distinti parametri.

In caso di valutazione negativa, l'indennità di risultato è pari a ZERO.

Valutazione POSITIVA se:

- il punteggio complessivo è pari o superiore a 70/100
- nella valutazione relativa al comportamento è stato conseguito il punteggio 6 in almeno tre distinti parametri.

Indennità di risultato pari a _____% della indennità di posizione.

La presente scheda di valutazione è stata consegnata al dipendente interessato in data

_____.

Il dipendente interessato può presentare osservazioni entro il termine di 10 gg. dalla data della consegna della presente scheda.

Luogo, data _____

Il Nucleo di Valutazione

Il dipendente (per ricevuta)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL
DIPENDENTE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEI FONDI DESTINATI ALLA
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO _____

Dipendente Sig. _____

Categoria _____.

Progetto assegnato _____

Termine per lo svolgimento _____

Riconoscimento economico di € _____ stabilito con contrattazione decentrata del

Punti max 100: valutazione svolgimento progetto
valutazione comportamenti

max punti 70/100

max punti 30/100

1) VALUTAZIONE SVOLGIMENTO DEL PROGETTO / RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO

Max punti 70/100

progetto	parametri	punti	Punteggio assegnato
.....	Obiettivo non raggiunto	0	
	Obiettivo raggiunto	70	

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

_____/70 (A)

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI

3 parametri

max punti attribuibili per ogni parametro 10

Max punti 30/100

parametri	descrizione	Punti (*)	Punti assegnati
Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.	da 0 a 10	
Autonoma gestione del tempo lavorativo	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 10	
Relazioni interne ed esterne	Capacità d'integrarsi al contesto lavorativo condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	da 0 a 10	

Totale punti assegnati per comportamenti

_____/30 (B)

NOTE

(*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

INSUFFICIENTE 0 punti

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

ADEGUATO 7 punti

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

ECCELLENTE 10 punti

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

Calcolo del compenso da corrispondere

L'erogazione del compenso viene disposta solo a seguito di valutazione POSITIVA.

La valutazione si intende POSITIVA se il punteggio complessivo raggiunto è pari ad almeno 70/100 punti.

L'entità del compenso riconosciuto dipende dal punteggio assegnato, secondo il criterio direttamente proporzionale:

Punti 70 = 70% del valore economico attribuito al progetto in contrattazione decentrata
Punti 76 = 76% del valore economico attribuito al progetto in contrattazione decentrata
etc.

Valutazione complessiva (A + B) punti /100

Valutazione NEGATIVA se punteggio complessivo inferiore a 70/100
Compenso pari a ZERO.

Valutazione POSITIVA se punteggio complessivo pari o superiore a 70/100
Compenso pari a _____% del valore economico attribuito al progetto in contrattazione decentrata

La presente scheda di valutazione è stata consegnata al dipendente interessato in data _____.

Il dipendente interessato può presentare osservazioni entro il termine di 10 gg. dalla data della consegna della presente scheda.

Luogo, data _____

Il Nucleo di Valutazione

Il Responsabile di Servizio

Il dipendente (per ricevuta)
