

VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

DATI ANAGRAFICI DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome _____	
Titolo di Studio _____	Età _____
Servizio ed Ufficio di appartenenza _____	Categoria _____

PERFORMANCE OBIETTIVI UNITA' OPERATIVA				
	DESCRIZIONE OBIETTIVI	% Ragg.to	Peso	Punti
1				
2				
3				
4				
5				
	VALUTAZIONE PERFORMANCE OBIETTIVI			

QUALITÀ CONTRIBUTO ALL'UNITÀ DI APPARTENENZA		Punti	% su max
1	Capacità di lavorare in gruppo		
2	Flessibilità personale e professionale		
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE		Punti	% su max
1	Capacità di svolgere i propri compiti		
2	Precisione, rispetto dei tempi		
COMPORAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO		Punti	% su max
1	Capacità di organizzare il lavoro		
2	Autonomia e problem solving		

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				
		Punteggio Parziale	Peso	Punteggio Finale
1	Raggiungimento obiettivi specifici di gruppo o individuali		30%	
2	Qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa di appartenenza		40%	
3	Competenze dimostrate		15%	
4	Comportamento professionale e organizzativo		15%	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				

Capacità di lavorare in gruppo (disponibilità a cooperare al fine di migliorare l'attività svolta nonché il raggiungimento degli obiettivi comuni)

Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.	da 0 a 2 punti
Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità ai colleghi esterni al servizio di propria appartenenza.	da 3 a 5 punti
Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni al proprio servizio. Condivide le informazioni possedute anche con colleghi non appartenenti al proprio servizio ed è presente nella risoluzione di problemi.	da 6 a 8 punti
Fornisce e ricerca la collaborazione ed i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento degli obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.	da 9 a 10 punti

Flessibilità personale e professionale (disponibilità alla flessibilità ed al cambiamento, intesa come capacità non solo di rendersi flessibile nel tempo e nello spazio, ma anche di accettare positivamente il cambiamento):

Ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	da 0 a 2 punti
Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	da 3 a 5 punti
Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	da 6 a 8 punti
Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	da 9 a 10 punti

Capacità di svolgere i propri compiti (Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti):

Non ha sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti assegnati.	da 0 a 2 punti
Ha una sufficiente consapevolezza del proprio ruolo professionale e dei compiti ad esso relativi. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	da 3 a 5 punti
Interpreta correttamente il proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano sempre adeguate.	da 6 a 8 punti
Ha piena consapevolezza del proprio ruolo e ricerca costantemente la qualità delle prestazioni rese, mantenendola a livelli elevati e risultati migliori.	da 9 a 10 punti

Precisione, rispetto dei tempi (Capacità di svolgere i compiti assegnati in modo accurata ottimizzando i tempi)

Svolge il proprio lavoro non correttamente	da 0 a 2 punti
Svolge il proprio lavoro discretamente anche se il tempo impiegato risulta eccessivo.	da 3 a 5 punti
Svolge correttamente il proprio lavoro nel tempo necessario.	da 6 a 8 punti
Svolge in maniera ottimale il proprio lavoro, bilanciando adeguatamente tempi, capacità di sintesi e completezza.	da 9 a 10 punti

Capacità di organizzare il proprio lavoro (Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità):

Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	da 0 a 2 punti
Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e colleghi.	da 3 a 5 punti
Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	da 6 a 8 punti
Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	da 9 a 10 punti

Autonomia e problem solving (Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo alternative):

Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca	da 0 a 2 punti
Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali	da 3 a 5 punti
Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili	da 6 a 8 punti
Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme	da 9 a 10 punti

**VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIRIGENTE
E TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

DATI ANAGRAFICI DEL DIPENDENTE

Cognome e Nome _____	
Titolo di Studio _____	Età _____
Servizio di appartenenza _____	Categoria _____

PERFORMANCE OBIETTIVI INDIVIDUALI				
	DESCRIZIONE OBIETTIVI	% Ragg.to	Peso	Punti
1				
2				
3				
4				
5				
	VALUTAZIONE PERFORMANCE OBIETTIVI			

QUALITÀ CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA		Punti	% su max
1	Capacità collaborazione		
2	Flessibilità nello svolgimento del lavoro e promozione del cambiamento		
COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI DIMOSTRATE		Punti	% su max
1	Grado di responsabilità rispetto ruolo ricoperto		
2	Perfezionamento professionale		
CAPACITA' ORGANIZZATIVE E GESTIONALI		Punti	% su max
1	Gestione delle risorse		
2	Autonomia e problem solving		

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				
		Punteggio Parziale	Peso	Punteggio Finale
1	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali		25	
2	Qualità del contributo alla raggiungimento della performance di struttura		25	
3	Competenze manageriali e professionali dimostrate		25	
4	Capacità di organizzazione e gestione delle risorse assegnate		25	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				

Gestione delle risorse (Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati):

Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori	da 0 a 2 punti
Ha contribuito in modo non completamente adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Deve sviluppare sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Deve sviluppare la capacità di proporre soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici.	da 3 a 5 punti
Ha contribuito in modo sufficiente alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto. Propone soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici.	da 6 a 8 punti
Ha mostrato ottime capacità ed ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha mostrato sensibilità economica adeguata al ruolo svolto che si traduce in risparmi ed ottimizzazioni delle risorse. Propone spesso soluzioni miranti all'efficienza e all'ottimizzazione dei costi/benefici.	da 9 a 10 punti

Perfezionamento professionale (Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali):

Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	da 0 a 2 punti
Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	da 3 a 5 punti
Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnicoprofessionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	da 6 a 8 punti
Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	da 9 a 10 punti

Capacità di collaborazione (Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica):

Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi	da 0 a 2 punti
--	----------------

di direzione politica.	
Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.	da 3 a 5 punti
Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.	da 6 a 8 punti
Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.	da 9 a 10 punti

Grado di responsabilità rispetto ruolo ricoperto (Senso del ruolo ricoperto e responsabilità rispetto alle mansioni di competenza. Capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite):

Dimostra uno scarso senso del ruolo ricoperto e tende a non assumersi le proprie responsabilità	da 0 a 2 punti
Dimostra un non completo senso del ruolo ricoperto e tende ad assumersi solo parzialmente le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una non adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite.	da 3 a 5 punti
Dimostra un adeguato senso del ruolo ricoperto e si assume le responsabilità del lavoro e della posizione lavorativa. Ha una adeguata capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa per la completa realizzazione delle attività attribuite.	da 6 a 8 punti
Dimostra un elevato senso del ruolo ricoperto e si assume ogni responsabilità rispetto alle mansioni di competenza. Ha elevate capacità di attivarsi in termini di impegno e responsabilità lavorativa garantendo la completa realizzazione delle attività attribuite.	da 9 a 10 punti

Flessibilità nello svolgimento del lavoro e promozione del cambiamento (Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere attività collaterali al ruolo o non richieste normalmente dalla posizione. Idee innovative, semplificazioni procedurali, miglioramenti complessivi):

Ha una scarsa capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi non dimostrando flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro	da 0 a 2 punti
Ha dimostrato una non completa capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente non contribuendo in modo decisivo ai processi di cambiamento; ha mostrato una non completa flessibilità lavorativa, adattandosi con difficoltà alle diverse situazioni che si sono presentate.	da 3 a 5 punti

Ha dimostrato una capacità sufficiente/buona di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'unità di appartenenza che dell'ente contribuendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento; ha mostrato una flessibilità lavorativa nella media e sufficiente/buono adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.	da 6 a 8 punti
Apporta un contributo rilevante ai processi di cambiamento, dimostra coinvolgimento, partecipazione alle esigenze di flessibilità nel lavoro e elevato adattamento alle diverse situazioni che si sono presentate.	da 9 a 10 punti

Autonomia e problem solving (Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo alternative):

Non è stato in grado di risolvere i problemi riscontrati nell'unità assegnata mediante soluzioni adeguate	da 0 a 2 punti
Ha dimostrato una sufficiente capacità di risolvere i problemi che vengono posti alla sua unità, anche se non sempre appare in grado di identificare la soluzione più adeguata e di anticipare le implicazioni della soluzione adottata	da 3 a 5 punti
E' in grado di identificare la soluzione più adeguata ai problemi che vengono posti alla sua unità e di adottare gli interventi interni alla struttura necessari per assicurare il pieno funzionamento della soluzione prescelta.	da 6 a 8 punti
E' in grado di identificare in modo autonomo e anticipativo i problemi di interesse della propria unità organizzativa, di individuare la soluzione più adeguata per tali problemi e di suggerire e mettere in atto gli interventi (riorganizzazione delle attività, proposta di innovazioni normative) necessari per adottare tale soluzione.	da 9 a 10 punti

VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE

DATI ANAGRAFICI

Cognome e Nome _____	
Titolo di Studio _____	Età _____

PERFORMANCE OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI STRUTTURA				
	DESCRIZIONE OBIETTIVI	% Ragg.to	Peso	Punti
1				
2				
3				
4				
5				
	VALUTAZIONE PERFORMANCE OBIETTIVI			

QUALITÀ CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA		Punti	% su max
1	collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente		
2	partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta.		
1	Capacità di risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obiettivi specifici e delle normative vigenti.		
COMPETENZE E CAPACITA' ORGANIZZATIVE		Punti	% su max
1	capacità di coordinare e raccordare l'attività dei dirigenti/funzionari responsabili apicali		
2	Perfezionamento professionale		

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				
		Punteggio Parziale	Peso	Punteggio Finale
1	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali		30	
2	Qualità del contributo alla raggiungimento della performance di struttura		35	
3	Capacità e competenze organizzative		35	
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA				

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

PROFESSIONALITA' MATURATA

b) Esperienza acquisita

L'esperienza acquisita (anzianità) è valutabile sino ad un massimo di 25 anni: il punteggio è quindi attribuito secondo la formula: Punteggio max/25 anni=punti anno, con le seguenti ulteriori precisazioni:

- i punti sono ridotti al 75 % per l'anzianità maturata nella qualifica/categoria o subcategoria immediatamente inferiore;
- i punti sono ridotti al 50 % per l'anzianità maturata nella qualifiche/categorie o subcategorie ulteriormente inferiori;
- i punti calcolati con i criteri dianzi esposti sono ulteriormente ridotti al 30 % per l'anzianità maturata in profilo professionale o area funzionale diversi da quelli di appartenenza (tenendo conto delle declaratorie vigenti al tempo di effettuazione della selezione);
- il servizio omogeneo si somma prima dell'attribuzione del punteggio, che sarà effettuata in proporzione agli anni ed ai mesi di servizio prestato; ogni frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata mese intero.

a) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale

Il punteggio è attribuito in relazione:

- alla preparazione (grado di approfondimento tecnico per lo svolgimento delle mansioni)
- alla competenza (capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria)
- alla qualificazione del lavoro svolto (allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati)

corrette con i seguenti indicatori dell'arricchimento professionale:

- disponibilità a formulare proposte in ordine ai bisogni formativi;
- disponibilità a partecipare alle iniziative di formazione programmate;
- capacità di dare attuazione alle conoscenze acquisite mediante i percorsi di formazione e di aggiornamento.

VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA'

a) Risultati conseguiti

Il punteggio è attribuito in relazione all'andamento delle prestazioni lavorative in funzione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione, con riguardo:

- all'assiduità del livello prestazionale;
- al grado di diligenza nel disbrigo della propria attività;
- alla coerenza dell'apporto individuale in funzione degli obiettivi della gestione;

- alla polivalenza funzionale.

b) Impegno e qualità della prestazione individuale

Il punteggio è attribuito in relazione:

- al grado di impegno espresso nell'assolvimento delle proprie attribuzioni;
- al livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento delle funzioni,

CATEGORIA- POSIZIONE ECONOMICA	PROFESSIONALITA' MATURATA	VALUTAZIONE ATTIVITA'
A	max 60 punti 80 % esperienza 20 % prestazioni e formazione	max 40 punti 20% risultati conseguiti 80% impegno profuso
B1	max 50 punti 70 % esperienza 30 % prestazioni e formazione	max 50 punti 30% risultati conseguiti 70% impegno profuso
B3	max 40 punti 100 % prestazioni e formazione	max 60 punti 40% punti risultati conseguiti 60% punti impegno profuso
C	max 40 punti 100 % prestazioni e formazione	max 60 punti 50% risultati conseguiti 50% impegno profuso
D1	max 30 punti 100 % prestazioni e formazione	max 70 punti 60% risultati conseguiti 50% impegno profuso
D3	max 30 punti 100 % prestazioni e formazione	max 70 punti 70% risultati conseguiti 30% impegno profuso

