



COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – 66020 Rocca San Giovanni
Telefono 0872 607033 – 0872 60121 – 0872 60630 – Fax 0872 620247
Partita Iva 00216740696
Posta certificata comune.roccasangiovanni@pec.it

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 19.04.2018

TESTO COORDINATO

con le successive modificazioni approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 12.09.2019

1. AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1.1. Dipendenti incaricati di posizione organizzativa

1.1.1. Elementi oggetto di valutazione

La performance della singola PO è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di punti 100:

	Punteggio max attribuibile:
1. Performance Organizzativa:	punti 35 (trentacinque).
2. Raggiungimento degli obiettivi assegnati	punti 30 (trenta).
3. Comportamenti organizzativi:	punti 30 (trenta)
4. Contributo alla performance dell'Ente	punti 5 (cinque).
Punteggio massimo ottenibile	100

Al punteggio totale così calcolato il NV potrà applicare decurtazioni percentuali, che saranno valutate dal NV caso per caso, ove i controlli successivi di regolarità amministrativa ovvero le verifiche del rispetto delle previsioni in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza evidenzino specifiche inadempienze, gravi o ripetute.

1.1.2. Modalità di valutazione della Performance Organizzativa

Per performance organizzativa si intende l'andamento produttivo quanti/qualitativo del Servizio assegnato, la capacità di gestione dell'entrata e della spesa di competenza.

Il Nucleo di Valutazione acquisisce la relazione finale di ciascun responsabile sull'andamento complessivo dei servizi assegnati redatta secondo gli standard concordati e validata dal Segretario Comunale. Il Nucleo acquisisce inoltre informazioni circa le risorse assegnate (di spesa e entrata), il rispetto delle direttive del Sindaco, della Giunta e del Segretario comunale, nonché il livello di soddisfazione dei destinatari (esterni o interni) dei servizi, riservandosi ogni eventuale approfondimento.

1.1.3. Modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (punti 30), è ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito.

Con riguardo alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, questi devono essere:

- predeterminati ed espressamente indicati nel PEG;
- coerenti con la missione istituzionale dell'Ente;
- specifici e misurabili in modo chiaro e concreto;
- significativi e realistici;
- correlati alle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate alla PO;
- riferibili ad un arco temporale determinato corrispondente, di norma, ad un anno;
- negoziati con la PO ai fini dell'oggettiva possibilità di conseguimento.

Saranno oggetto di valutazione gli obiettivi che abbiano le caratteristiche previste dall'art.5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009.

In sede di individuazione dell'obiettivo va precisato se il suo parziale conseguimento, ed in caso affermativo in quali termini percentuali, esso possa essere comunque oggetto di valutazione parzialmente positiva.

In caso contrario, il parziale conseguimento dell'obiettivo equivarrà a mancato conseguimento e sarà quindi valutato punti 0.

Il mancato conseguimento dell'obiettivo, ove derivante da fatti e/o atti imprevedibili sopravvenuti non imputabili alla PO, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che la PO abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative al Capo dell'amministrazione nel momento in cui esse si sono appalesate.

In tal caso l'organo di governo ha facoltà di assegnare alla PO uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio.

Nella fattispecie da ultimo considerata sarà oggetto di valutazione l'obiettivo sostitutivo.

Il Nucleo di Valutazione acquisisce la relazione finale che ciascun Responsabile di Settore redige, validata dal Segretario Comunale, a puntuale documentazione del livello di realizzazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance, riservandosi ogni eventuale approfondimento.

1.1.4. La valutazione del comportamento organizzativo

Con riguardo alla valutazione del comportamento, sono individuati i seguenti sotto fattori secondo l'articolazione di cui alla scala pentenaria che segue:

Sotto fattori di valutazione	Punteggio
a) Capacità dimostrata di gestire con efficienza il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità, puntualità e precisione alle diverse esigenze del servizio.	max 10
b) Capacità dimostrata di motivare, guidare e valutare in modo adeguatamente differenziato i collaboratori, di equilibrare i carichi di lavoro del personale, di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività.	max 10
c) Capacità dimostrata di adattarsi alle evoluzioni del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative, e di promuovere o recepire attivamente innovazioni procedurali e tecnologiche.	max 10

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione del comportamento organizzativo (punti 30), è ripartito in 10 punti su ognuno dei 3 fattori al punto precedente.
La modalità di attribuzione dei punteggi per ogni fattore è la seguente:

<p>PRESTAZIONE INADEGUATA</p> <p>Max 2 punti</p>	<p>La prestazione non risponde agli standard o alle attese. Il valutato manifesta comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p>
<p>PRESTAZIONE MIGLIORABILE</p> <p>Da 3 a 4</p>	<p>La prestazione risponde solo parzialmente agli standard o alle attese. Il valutato manifesta comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ancorché non pienamente adeguati.</p>
<p>PRESTAZIONE ADEGUATA</p> <p>Da 5 a 6</p>	<p>La prestazione è mediamente in linea con gli standard o le attese. Il valutato manifesta comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi.</p>
<p>PRESTAZIONE PIU' CHE ADEGUATA</p> <p>Da 7 a 8</p>	<p>La prestazione è mediamente superiore agli standard o alle attese. Il valutato manifesta comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con sostanziale assenza di difetti o lacune.</p>
<p>PRESTAZIONE ECCELLENTE</p> <p>Da 9 a 10</p>	<p>La prestazione è ampiamente superiore agli standard o alle attese. Il valutato manifesta comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Il comportamento del valutato è complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

1.1.5. Contributo alla performance dell'Ente e all'integrazione tra diversi uffici e servizi

A tale fattore di valutazione sono attribuibili massimo punti 5 (cinque)

1.1.6. Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

Il rapporto tra l'esito della valutazione in centesimi e la premialità monetaria è il seguente:

- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai tre fattori di valutazione – è inferiore o uguale a punti 70 (settanta) non si eroga retribuzione di risultato alcuna;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai tre fattori di valutazione – è pari o superiore a punti 95 (novantacinque) si eroga la retribuzione di risultato nella percentuale massima prevista;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai tre fattori di valutazione – è compreso tra punti 71 (settantuno) e punti 94 (novantaquattro) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.

La valutazione delle PO è effettuata dal Capo dell'amministrazione su proposta del NV, entro il mese di febbraio di ogni anno e con riguardo all'attività svolta nell'anno precedente, in modo da consentire la formazione della relativa graduatoria entro il 31 marzo.

Il soggetto valutatore, sempre entro il mese di febbraio, deve trasmettere la scheda di valutazione sia al NV che alle singole PO.

1.1.7. Procedura valutativa del personale incaricato di Posizione Organizzativa

I singoli titolari di PO, entro i termini temporali definiti nel Sistema di Valutazione, consegnano al Segretario Comunale la relazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi e una breve relazione sulle attività correnti svolte nel corso dell'anno oggetto di valutazione, nella quale siano indicati le azioni più significative condotte nell'anno e i principali volumi produttivi dei servizi di competenza raffrontati in serie storica con l'annualità o le annualità precedenti.

Successivamente, il Segretario Comunale assevera il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni singola PO e trasmette le relazioni al Nucleo di Valutazione, unitamente alla propria proposta di valutazione dei fattori comportamentali e delle competenze delle PO medesime sotto forma di punteggio come indicato nel Sistema di Valutazione, sentito il Sindaco.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di Valutazione, eventualmente previa richiesta di chiarimenti o approfondimenti, formula al Sindaco la propria proposta di valutazione delle PO.

Viste le proposte di valutazione anzidette, il Sindaco prende atto delle stesse ovvero motivatamente le modifica.

La corresponsione delle eventuali premialità di risultato è subordinata alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

La presente procedura costituisce parte integrante del Sistema di Valutazione dell'Ente

2.1. Dipendenti non incaricati di posizione organizzativa

2.1.1. Elementi oggetto di valutazione

La performance del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di punti 100:

- livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati;
- competenze dimostrate;
- comportamenti professionali;
- comportamenti organizzativi.

2.1.2. Obiettivi individuali e/o di gruppo

Sono riservati punti 30.

Questo criterio misura il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati dalla PO a singoli dipendenti della propria struttura e/o anche a gruppi di essi.

In coerenza con gli atti di programmazione dell'Ente la PO assegna a tutti i dipendenti della propria struttura, di norma entro 15 giorni dalla data di approvazione del PEG, gli obiettivi per l'anno di riferimento.

Gli obiettivi sono definiti per iscritto, previo confronto con i dipendenti interessati, ed illustrati in apposita riunione.

Gli obiettivi possono essere oggetto di modifica in qualunque momento nel corso dell'anno, con le stesse procedure previste per la loro definizione, ma non oltre il 30 novembre.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento la PO, sulla base degli obiettivi assegnati e dei contenuti ed indicatori degli stessi, accerta il livello di conseguimento di ogni obiettivo, individuando le cause del mancato conseguimento nei casi diversi dal conseguimento pieno.

Ove l'obiettivo sia stato conseguito in misura inferiore al 70% al dipendente, e/o al gruppo, è attribuito un punteggio pari a zero.

In caso di conseguimento dell'obiettivo in misura pari ad almeno il 70%, il punteggio è così attribuito:

- pari al 70% ma inferiore all'80% = punti 15
- pari all'80% ma inferiore al 90% = punti 20
- pari al 90% ma inferiore al 100% = punti 25
- pari al 100% = punti 30.

2.1.3. Competenze dimostrate

Sono riservati punti 30.

Questo criterio misura il livello delle competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte.

Detto fattore considera anche come il dipendente ha provveduto ad aggiornare le proprie competenze in occasione di mutamenti normativi o organizzativi.

Il punteggio è così attribuito:

- livello inadeguato = punti 0
- livello migliorabile = punti 15
- livello adeguato = punti 20
- livello più che adeguato = punti 25
- livello eccellente = punti 30.

2.1.4. Comportamenti professionali e organizzativi

Sono riservati punti 40.

Questo criterio misura la capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività.

Esso si articola pertanto nei seguenti sottocriteri:

- affidabilità e tempestività, intesa anche come puntualità, precisione e rispetto di tempi e modalità previste del servizio = punti 20
- flessibilità e autonomia = punti 10
- qualità delle relazioni interne/esterne = punti 10.

Il punteggio, per ciascun sottocriterio, è così attribuito:

- livello inadeguato = punti 0
- livello migliorabile = punti 8 opp. 4
- livello adeguato = punti 12 opp. 6
- livello più che adeguato = punti 16 opp. 8

- livello eccellente = punti 20 opp. 10.

2.1.5. Procedimento valutativo

La valutazione dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa è effettuata, entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla PO in cui il dipendente risultava assegnato nell'anno precedente, mediante un'apposita scheda-tipo elaborata dall'Ufficio del personale.

L'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate alla distribuzione della premialità viene riservato per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale.

La quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa viene destinata ad essere distribuita interamente solo se il titolare di Posizione Organizzativa di riferimento ha conseguito una valutazione riferita al parametro "Performance Organizzativa", intesa come andamento produttivo quanti/qualitativo del Servizio assegnato e capacità di gestione dell'entrata e della spesa di competenza, pari o superiore a trentatré punti.

Nel caso in cui il titolare di P.O. consegua una valutazione della performance organizzativa inferiore a 33 punti, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale secondo la seguente espressione:

$$P = VPO \times 10:3,3$$

dove

P è la percentuale di riduzione

VPO è la Valutazione della performance organizzativa del titolare di P.O. espressa in punti

Per ogni dipendente, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, si farà riferimento al titolare di Posizione Organizzativa a cui, nell'anno di riferimento, è stato assegnato in maniera prevalente.

Le risorse non distribuite costituiscono un'economia che viene resa disponibile nell'esercizio successivo, a condizione che derivi da risorse stabili, dopo aver eventualmente finanziato la maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Determinata in tal modo la quota di risorse destinata a premiare la performance organizzativa dei dipendenti assegnati alla stessa Posizione Organizzativa, si individua la quota conseguibile da ciascun dipendente (anche tenendo conto della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno) dividendo il budget come sopra determinato per il numero dei dipendenti assegnati al medesimo settore. A ciascun dipendente concorrente è assegnata tale quota di premio a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.

Il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia è destinato a finanziare la maggiorazione del premio individuale di cui al successivo comma 13 (art. 69 del CCNL).

La quota di risorse, pari all'85%, destinata ai premi correlati alla performance individuale, viene ripartita in conformità alle seguenti modalità:

- a) l'ammontare complessivo del fondo premiale è diviso in parti uguali tra i dipendenti tenendo conto della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, individuando così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente;**
- b) a ciascun dipendente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto a quella massima conseguibile come sopra determinata, corrispondente alla fascia di punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione, a condizione che abbia**

conseguito un punteggio pari o superiore a 70 secondo la seguente scala:

punti 70-76	= 60%
punti 77-82	= 70%
punti 83-88	= 80%
punti 89-94	= 90%
punti 95-100	= 100%

- c) **il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia viene utilizzato per attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.**

Si esclude ogni automatico collegamento tra la presenza in servizio e la corresponsione dei premi legati alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti. La valutazione del dipendente deve tener conto della sua effettiva partecipazione ai progetti o programmi di settore e del positivo apporto al conseguimento dei risultati verificati per effetto dell'attività svolta, nel corso dell'anno, durante le giornate lavorative secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Al 20% arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale).

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di ente, in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;**
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;**

in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Negli enti privi di PO la valutazione dei dipendenti è effettuata dal soggetto che, nell'anno di riferimento, ha formalmente svolto le funzioni di PO (ad es. segretario dell'Ente, sindaco od assessore).

Il soggetto valutatore, sempre entro il mese di gennaio, deve trasmettere la scheda di valutazione sia al NV che ai singoli dipendenti.

La valutazione comportante un punteggio complessivamente inferiore al 60% rispetto a quello massimo attribuibile può costituire insufficiente rendimento che, unitamente agli altri presupposti contemplati dall'art. 55-quater, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, può comportare l'apertura di un procedimento disciplinare finalizzato all'eventuale applicazione della sanzione prevista dalla norma stessa.

3. DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA

La valutazione del personale in convenzione a tempo parziale con altri enti è effettuata, in relazione a quanto previsto dall'art.14, comma 2, del CCNL 22.1.2004, dall'Ente titolare del rapporto di lavoro, il quale acquisisce i necessari elementi di conoscenza dall'Ente utilizzatore.

Detto personale accede, in via generale, al sistema premiale dell'Ente titolare del rapporto di lavoro.

L'Ente utilizzatore può attribuire al personale medesimo, con imputazione della relativa spesa sulle risorse destinate al proprio sistema premiale, solo gli incarichi e responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, in virtù di quanto stabilito dall'art.14, comma 3, del CCNL 22.1.2004.

4. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE RELATIVE ALL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti sorti nell'ambito del Sistema, ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Entro 10 giorni dalla data della notifica della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore richiesta di riesame necessariamente in forma scritta, motivata e circostanziata a pena di inammissibilità della richiesta stessa. Il valutatore ha 30 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta, previa eventuale audizione del valutato.

Esperita l'anzidetta revisione bonaria, il valutato potrà adire la procedura di conciliazione, che si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla legge n.183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

5. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI NELL'ENTE

I previgenti sistemi di controllo esistenti nell'Ente (ad es. controllo di gestione), dovranno essere coerenti nei contenuti e nei tempi con il presente Sistema.

La coerenza dovrà in primo luogo riguardare gli strumenti, i contenuti e le forme di comunicazione delle criticità riscontrate.

6. MODALITÀ' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

L'adozione del Sistema si inserisce nell'ambito del processo di programmazione finanziaria e di bilancio richiedendo il raccordo, nella predisposizione ed approvazione dei relativi documenti, sia in termini di tempistica che sotto l'aspetto della coerenza ed integrazione dei contenuti.

7. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I PROCESSI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

L'esito della valutazione è inserito nel fascicolo personale del valutato al fine di tenerne conto in sede di accesso alle forme incentivanti previste dal sistema premiale.

Il risultato della procedura di valutazione inoltre costituisce, per la PO, presupposto in sede di decisione per il conferimento di ulteriori incarichi dirigenziali.

Di tale presupposto si terrà adeguatamente conto nell'ambito della definizione dei criteri per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

8. MODALITA' DI RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Ente potrà curare periodicamente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del Sistema e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale stesso, riferendo gli esiti al NV e rendicontandoli nella relazione sulla performance.

9. VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si ribadisce il necessario collegamento tra l'esito della valutazione della performance individuale del personale e delle PO e la possibilità di accesso alle Progressioni Economiche Orizzontali. Dette progressioni sono disciplinate da appositi provvedimenti dei singoli Enti.

10. TRASPARENZA

Il presente Sistema è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nel rispetto della norma vigente in materia di trasparenza amministrativa.

Comune di ROCCA SAN GIOVANNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201..

Incaricato di Posizione Organizzativa

Cognome Nome

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio attribuito	Punteggio massimo	Note
1. Performance Organizzativa: andamento produttivo quanti/qualitativo del Servizio assegnato, la capacità di gestione dell'entrata e della spesa di competenza		35	
2. Livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati		30	
3. Comportamento organizzativo: a) Capacità dimostrata di gestire con efficienza il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità, puntualità e precisione alle diverse esigenze del servizio. Punti max 10 b) Capacità dimostrata di motivare, guidare e valutare in modo adeguatamente differenziato i collaboratori, di equilibrare i carichi di lavoro del personale, di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività. Punti max 10 c) Capacità dimostrata di adattarsi alle evoluzioni del contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative, e di promuovere o recepire attivamente innovazioni procedurali e tecnologiche. Punti max 10		30	
4. Contributo alla performance dell'Ente e all'integrazione tra diversi uffici e servizi		5	
		100	

Correttivo alla valutazione per eventuali inosservanze degli obblighi di prevenzione della corruzione e trasparenza e/o rilievi significativi sui controlli di regolarità amministrativa

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del NTV)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione e notifica

IL NTV

Data:

Comune di ROCCA SAN GIOVANNI
SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – Anno 201..

Personale dipendente

Cognome **Nome**

Settore _____

Fattore di valutazione	Punteggio attribuito	Punteggio massimo	Note
1. Obiettivi individuali o di gruppo (Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati dalla PO a singoli dipendenti della propria struttura e/o anche a gruppi di essi.)		30	
2. Competenze dimostrate (Livello delle competenze possedute e dimostrate dal dipendente in ordine all'applicazione, con precisione, di norme e conoscenze tecnico-specialistiche, tenuto conto della categoria di inquadramento e delle mansioni svolte. Detto fattore considera anche come il dipendente ha provveduto ad aggiornare le proprie competenze in occasione di mutamenti normativi o organizzativi.)		30	
3. Comportamenti professionali e organizzativi (Capacità del dipendente di raggiungere gli obiettivi assegnati e di svolgere le proprie prestazioni in modo efficace ed efficiente, attraverso un profilo comportamentale apprezzato in termini di affidabilità, flessibilità e tempestività. Esso si articola pertanto nei seguenti sottocriteri: - affidabilità e tempestività, intesa anche come puntualità, precisione e rispetto di tempi e modalità previste del servizio = punti 20 - flessibilità e autonomia = punti 10 - qualità delle relazioni interne/esterne= punti 10.		40	
Totale		100	

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione e notifica

IL VALUTATORE

Data: