

# COMUNE DI CASTELGRANDE

## DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

NOME E COGNOME DIPENDENTE	SETTORE	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:	PROFILO PROFESSIONALE:

	PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA DI VALUTAZIONE			
			Insuffici ente	Miglior abile	Adegua ta	Tendente all'eccell enza
			0	1	2	3
1	<b>PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	Si valuta la capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze e di essere autonomo				
2	<b>RISPETTO DEI TEMPI E SCADENZE</b>	Si valuta la capacità di rispettare le scadenze previste e concordate				
3	<b>PRECISIONE E ACCURATEZZA DEL LAVORO</b>	Si valuta la capacità di produrre elaborati e documenti con standard di qualità, mentre per la categoria A si fa riferimento alla qualità della prestazione resa				
4	<b>ORIENTAMENTO AL RISULTATO</b>	Si valuta la qualità delle prestazioni di servizio a cui il valutato è chiamato a contribuire, il coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente				

<b>5</b>	<b>ORIENTAMENTO ALL'UTENZA</b>	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.				
<b>6</b>	<b>LAVORARE IN GRUPPO</b>	Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare, nel lavoro, l'approccio fondato su scelte di natura individualistica, la capacità a superare momenti di stress e/o di conflitto				
<b>PARZIALI</b>						
<b>TOTALE</b>						

<b>CLASSI DI PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTI</b>
<b>Inferiore o uguale a 6</b>	<b>==</b>
<b>da 7 e 8</b>	<b>10</b>
<b>da 9 a 11</b>	<b>15</b>
<b>da 12 a 14</b>	<b>20</b>
<b>Da 15 a 18</b>	<b>30</b>

*Il Titolare di posizione organizzativa*

.....

*Il dipendente per presa visione*

.....

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente per autorizzazione

.....

**SCHEDA 3a**  
**SCHEDA FINALE**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO CENTESIMALE**

<b>PERFORMANCE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
<b>Organizzativa</b> (come da tabella art.11 Regol.)	
<b>Individuale</b> (come da scheda 3)	
Performance organizzativa + performance individuale	

Data .....

**IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

.....

**SCHEDA 3b**  
**VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**(Performance individuale + performance organizzativa)**

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto, si colloca la prestazione resa in una griglia che esprime il grado della Performance raggiunta, secondo il prospetto che segue:

Grado 1 <b>INSUFFICIENTE</b> Punteggio correlato: da 0 a 49 punti	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese, per: mancato rispetto delle scadenze; insufficiente grado di autonomia criticità nelle relazioni con utenza e colleghi incapacità a superare momenti conflittuali.
Grado 2 <b>MIGLIORABILE</b> Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione parzialmente rispondente agli standard o alle attese, con un appena sufficiente grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati; modesta capacità a condividere gli obiettivi di gruppo e a superare momenti conflittuali.
Grado 3 <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: da 60 a 89 punti	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 <b>TENDENTE ALL'ECCELLENZA</b> Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento

**Scheda 3c**  
**MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI**

Sulla base del punteggio attribuito e pertanto del grado di misurazione delle performance organizzativa ed individuale che consegue alla precedente tabella, si procede alla collocazione del dipendente nella seguente fascia di quantificazione delle quote spettanti per i progetti obiettivi assegnati

<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Percentuale risorse assegnate all'obiettivo</b>
da 0 a 49	<b>Zero</b>
da 50 a 59	<b>50%</b>
da 60 a 89	<b>80%</b>
da 90 a 100	<b>100%</b>

Ove sia stato attribuito un obiettivo di gruppo:

1) se l'obiettivo è stato conseguito con il concorso di tutti i dipendenti, si procede dividendo l'importo assegnato all'obiettivo per la somma delle valutazioni complessive conseguite dagli interessati, moltiplicando il valore ottenuto per ciascun punteggio individuale, come nell'esempio:

- a) € 4.000,00 somma destinata all'obiettivo assegnato a n. 3 lavoratori;
- b) valutazioni conseguite da ciascun lavoratore: A = 90; B = 65; C = 55;
- c)  $4.000 : 210 (90 + 65 + 55) = 19,04$
- d) quote di incentivo da assegnare:
  - A =  $90 \times 19,04 = 1.713,6$ ;
  - B =  $65 \times 19,04 = 1.237,6$ ;
  - C =  $55 \times 19,04 = 1.047,2$

2) ove un dipendente ha conseguito una valutazione da 0 a 49 è escluso dal riparto; se comunque l'obiettivo è stato raggiunto integralmente, le risorse sono assegnate, secondo quanto esposto innanzi, tra i restanti dipendenti;

3) se l'obiettivo non è stato realizzato completamente, si procede in via proporzionale sulla base dell'apporto di ciascun dipendente.