

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE

TITOLARE DI P.O.

VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

CAT. D

RESPONSABILE AREA

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI-RISULTATI RAGGIUNTI: punteggio max 50 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
TOTALE	0		0

Il punteggio attribuito si ottiene in applicazione della seguente formula:

(Peso dei singoli obiettivi) x (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 50 così suddivisi

Il Responsabile valuta assegnando i seguenti punteggi:

5 – ottimo

4 – buono

3 – sufficiente

2 – scarso

1 – assolutamente insufficiente

Il punteggio attribuito è la risultante della seguente proporzione:

(Punteggio massimo attribuito alla sottovoce): $X = 5$ (ottimo) : (valutazione assegnata)

Sotto voci	Valutazione	Breve commento eventuale.	Punteggio finale
IMPEGNO QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE, POTENZIALITÀ ESPRESSE (max 30 punti)			0,00
- Iniziativa e capacità di fare proposte (max 7 punti). Sono valutate le proposte presentate in sede di formazione del PRO/PDO o durante il corso dell'anno con riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente): 1. condivisione con organi politici 2. chiarezza espositiva 3. rilevanza 4. innovazione			0,00
- Qualità degli atti amministrativi prodotti. A tal fine sono esaminati un numero di provvedimenti stabilito dall'OIV, scelti casualmente, emanati dal responsabile titolare di P.O. (max punti 8)			0,00
- Impegno e continuità nell'espletamento delle proprie mansioni - Presenza ad incontri (conferenze Segretario-Responsabili, Gruppi di lavoro su particolari temi)			0,00

- Capacità di gestire le risorse umane assegnate (max 8 punti). A tal fine si fa riferimento ai seguenti elementi (da prendere in considerazione anche disgiuntamente):			
1. assegnazione obiettivi ai dipendenti			0,00
2. redazione piani di lavoro			
3. verifica esecuzione piani di lavoro			
4. riunioni periodiche per organizzare e controllare il lavoro			
5. differenziazione delle valutazioni			
CAPACITA' DI ADATTAMENTO (FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA) (max punti 15)			
- 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):			0,00
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, Firma digitale, conferenze di servizio...),			
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			
PRESTAZIONI RESE CON PIU' ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (max punti 5):			
corsi di formazione frequentati. Per quelli che rilasciano un attestato di partecipazione 0,5 punto per ogni 4 ore di corso; per quelli che prevedono il superamento di un esame finale 1 punto per ogni 4 ore di corso			
TOTALE			0,00
TOTALE PUNTEGGIO: obiettivi raggiunti + comportamenti			0,00

Il titolare di P.O. ha diritto alla retribuzione di risultato nella misura massima riconosciuta nel caso in cui la somma dei punteggi sia almeno pari a 90. Nel caso di punteggio ricompreso tra 89 e 60, l'indennità di risultato sarà corrisposta in misura percentuale corrispondente al punteggio conseguito. In caso di punteggio inferiore a 60 punti, non verrà erogata alcuna indennità di risultato né si potrà essere ammessi a concorrere per le progressioni orizzontali.

_____, li _____

IL RESPONSABILE
