

COMUNE di SAN MANGO sul CALORE (Provincia di Avellino)

DIPENDENTI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

COGNOME e NOME DIPENDENTE	SETTORE	SERVIZIO
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE

PARAMETRI	OGGETTO della VALUTAZIONE	SCHEDE di VALUTAZIONE					
		INSUFFICIENTE	SUFFICIENTE	MIGLIORABILE	ADEGUATA	TENDENTE all'ECCELLENTE	
		PUNTI	0	1	2	3	4
1	PIANIFICAZIONE e ORGANIZZAZIONE dei LAVORI Si valuta la capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze e di essere autonomo.						
2	RISPETTO dei TEMPI e SCADENZE Si valuta la capacità di rispettare le scadenze previste e concordate						
3	PRECISIONE e ACCURATEZZA del LAVORO 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	ORIENTAMENTO al RISULTATO 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.						
5	ORIENTAMENTO all'UTENZA 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.						
6	LAVORARE in GRUPPO 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.						
		PARZIALI					

TOTALE

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	==
da 7 a 8	10
da 9 a 11	15
da 12 a 14	20
da 15 a 18	25
da 19 a 24	30

IL RESPONSABILE dell'AREA

Indicazione per il miglioramento della prestazione
- a cura dell'Organismo Indipendente di valutazione (O I V) -

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 FINALE per l'ATTRIBUZIONE del PUNTEGGIO COMPLESSIVO CENTESIMALE

PERFORMANCE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
a) ORGANIZZATIVA (come da tabella art. 11 Regolamento)	
b) INDIVIDUALE (come da scheda 3)	
c (a+b) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA + PERFORMANCE INDIVIDUALE	

data _____

l'Organismo Indipendente di valutazione (O I V)

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 INSUFFICIENTE 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 SUFFICIENTE Punteggio correlato: da 50 a 59 punti	Prestazione appena rispondente agli standard con resistenza a una maggiore autonomia nell'espletamento dei compiti d'ufficio.
Grado 3 MIGLIORABILE Punteggio correlato: da 60 a 69 punti	Prestazione parzialmente rispondente agli standard o alle attese, con un appena modesto grado di autonomia nell'espletamento dei compiti assegnati; limitata capacità a condividere gli obiettivi di gruppo e a superare momenti conflittuali.
Grado 4 ADEGUATO Punteggio correlato: da 70 a 89 punti	Prestazione quasi in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati complessivamente soddisfacenti.
Grado 5 TENDENTE all'ECCELLENZA Punteggio correlato: da 90 a 100 punti	Prestazioni in linea con gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Non necessita di interventi di sostegno.

MODALITÀ 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 comunale nella seguente fascia di quantificazione delle quote spettanti per i progetti obiettivi assegnati:

PUNTEGGIO ASSEGNATO	FASCIA di RETRIBUZIONE di RISULTATO
da 0 a 49	zero
da 50 a 59	50 %
da 60 a 69	65 %
da 70 a 89	85 %
da 90 a 100	100 %

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.