

Comune di Poggio Renatico

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CAT. A, B, C, D (NON TITOLARE DI P.O.)**

ANNO \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

COGNOME \_\_\_\_\_ NOME \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_

PERIODO \_\_\_\_\_

ambito	N.	valutazione individuale	Punti previsti	Punti assegnati
Perform. Organizz. (punti 30)	1	Grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di appartenenza (Fonte: Relazione sulla Performance)	30	
	2	qualità del contributo assicurato alla struttura apicale di appartenenza	10	
Perform. Individuale (punti 70)	3	puntualità, precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate	10	
	4	capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi	10	
	5	propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo	10	
	6	capacità di iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione	10	
	7	capacità operativa e di traduzione in interventi delle indicazioni di programmi di lavoro assegnati	10	
	8	capacità di svolgere con maggiore competenza i compiti attribuiti	10	
<b>Totale Punti</b>			<b>100</b>	

In sede di valutazione della performance individuale, il valutatore attribuisce un punteggio a ciascun fattore, applicando la scala seguente:

da 0 a 4 INADEGUATO	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti e risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo organizzativo. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
5 MIGLIORABILE	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Comportamenti e risultati vicini ai requisiti del ruolo organizzativo ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici
6 - 7 ADEGUATO	Prestazione in linea con gli standard o le attese. Comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, coerenti con i requisiti del ruolo organizzativo, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.
8 - 9 BUONO	Prestazione superiore agli standard o alle attese. Comportamenti/risultati più che soddisfacenti che evidenziano la piena comprensione ed espletamento del ruolo organizzativo ricoperto; sostanziale assenza di difetti o lacune.
10 ECCELLENTE	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Comportamenti/risultati esemplari per qualità, assumibile a riferimento per i pari ruolo.

Alla valutazione della performance individuale corrisponde una quantificazione del premio individuale calcolato in base alla seguente griglia:

Punteggio performance individuale (punti max. 70)	% premio
<38 punti	Nessun premio
39 – 43 punti	50 %
44 – 48 punti	60 %
49 – 59 punti	75 %
60 – 65 punti	90 %
> 65 punti	100 %

Data

Il Responsabile (firma) \_\_\_\_\_

Il valutato (firma) \_\_\_\_\_