

Scheda di valutazione dei dipendenti appartenenti al comparto

Scheda di VALUTAZIONE anno Scheda di valutazione dei dipendenti appartenenti al comparto						
Scheda riassuntiva a cura del dirigente della struttura presso cui il dipendente è assegnato						
Servizio		Area		Ufficio		
Dipendente valutato						
Fattori			Risultato conseguito (punti da 0 a 100)	Peso	Punteggio	
(A)	Fattori professionali e comportamenti organizzativi			85%%	
(B)	Apporto partecipativo individuale		<input type="checkbox"/> 5%	<input type="checkbox"/> 10%	<input type="checkbox"/> 15%%
Totale				%	
dirigente della struttura dirigenziale di riferimento _____						
Presidente dell'OIV _____						
Data __/__/____						
Per presa visione						
Il Responsabile di posizione organizzativa (PO) _____						
Data __/__/____						

GIUDIZIO COMPLESSIVO:
Osservazioni del dipendente:

- **[A]** indicatore avente un **peso pari all'85%**, legato ai comportamenti organizzativi del dipendente relativi alla qualifica rivestita tenuto conto dei seguenti fattori:
 1. Preparazione (grado di approfondimento nello sviluppo delle mansioni affidate e prontezza e rapidità nell'esecuzione dei compiti assegnati);
 2. Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria, grado di realizzazione dei compiti assegnati, rispetto delle direttive impartite);
 3. Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate, attività di formazione, auto-formazione svolte dal lavoratore, anche autofinanziate, qualificabili come supporto all'attività lavorative-disponibilità alla frequenza di attività di formazione ed aggiornamento non obbligatorio predisposto dall'amministrazione);
 4. Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate);
 5. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività);
 6. Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche);
 7. Disponibilità e flessibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro; propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo);
 8. Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni);
 9. Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi);

Incidenza di ciascun fattore in funzione delle diverse categorie				
FATTORE	D	C	B	A
1 Preparazione	9	6	6	6
2 Competenza	12	14	18	18
3 Qualificazione	6	12	12	12
4 Qualità	4	12	8	8
5 Puntualità	8	8	18	18
6 Autonomia	12	8	3	3
7 Disponibilità e flessibilità	29	26	23	23
8 Relazioni	8	11	12	12
9 Guida	12	3	0	0
TOTALE	100	100	100	100

- **[B]** indicatore avente un **peso pari al 15%**, legato all'apporto partecipativo tenuto conto dei seguenti parametri : NV per presenze inferiori al 16% (due mesi) 5% per una presenza compresa tra il 16% ed il 41% (tra i 2 mesi ed un giorno e i 5 mesi), 10% per una presenza compresa tra il 41% ed il 66% (tra i 5 mesi ed un giorno e gli 8 mesi), 15% per una presenza compresa tra il 66% ed il 100% (tra gli 8 mesi ed un giorno e i 12 mesi).

La valutazione si sviluppa in quattro fasi: entro il 10 di aprile per la valutazione per il primo trimestre, entro il 10 luglio per il secondo semestre, entro il 10 di ottobre per il terzo trimestre e entro il 10 gennaio dell'anno successivo per il quarto trimestre, tramite compilazione dell'apposita scheda, di cui sopra, dal dirigente della struttura di riferimento, il quale effettua anche una verifica intermedia delle prestazioni e dei risultati fino a tale date conseguiti. In caso di assenza del dirigente di riferimento, la scheda e la verifica intermedia è predisposta dal segretario generale o dal direttore di servizio.

La scheda di valutazione, una volta compilata, è trasmessa al dirigente della struttura competente in materia di valutazione che, dopo aver verificato la corretta stesura della stessa e provveduto alla sua registrazione, la trasmette, entro il 18 del mese stesso della valutazione al dirigente della struttura competente in materia di trattamento economico ai fini della liquidazione dell'indennità di performance individuale di risultato parametrata alla valutazione ottenuta dal dipendente.

Il dipendente può chiedere il riesame prima della trasmissione definitiva al dirigente gerarchicamente superiore o, qualora questi sia il Segretario generale allo stesso. Nei tempi previsti dalla valutazione relativa al quarto trimestre dell'anno si effettuerà la valutazione annuale delle prestazioni e risultati della performance individuale di risultato, come media delle valutazioni trimestrali, valida solo ai fini di carriera e quindi trasmessa alla struttura competente in materia di trattamento giuridico per gli adempimenti di conseguenza.