

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI**

(art. 6 Ccnl Ordinamento del 31 marzo 1999)

- a) PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE COLLOCATO IN POSIZIONI C3, C4 E C5**  
**b) PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA C, DALLA POSIZIONE ECONOMICA C3 ALLA POSIZIONE ECONOMICA C4 DALLA POSIZIONE ECONOMICA C4 ALLA POSIZIONE ECONOMICA C5**

Piani di attività relativi all'anno \_\_\_\_\_

Selezione al \_\_\_\_\_ con decorrenza 1.1. \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME \_\_\_\_\_ Categoria e posizione \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

N.	Parametri e relativo punteggio	migliorabile	adeguato	superiore	eccellente
		fino a 3	fino a 6	fino a 9	fino a 12
1	Risultati raggiunti a fronte di obiettivi definiti nello svolgimento delle attività di competenza				
2	Disponibilità a lavorare in gruppo e cooperare, stabilendo positivi rapporti di collaborazione				
3	Capacità di ricercare dati e informazioni, interpretarli, identificare gli aspetti chiave del problema, individuare le possibili linee di azione, e assumere le conseguenti decisioni				
4	<b>PUNTEGGIO PARZIALE (Risultati conseguiti)</b> (Punteggio parametro 1 + Punteggio parametro 2 + Punteggio parametro 3) / 3				
		migliorabile fino a 2,5	adeguato fino a 5	superiore fino a 7,5	eccellente fino a 10
5	Capacità di assicurare elevati livelli di accuratezza e qualità per le attività poste sotto la propria responsabilità				
6	Capacità di utilizzare la gestione quotidiana per migliorare la qualità del lavoro				
7	Capacità di trovare soluzioni idonee per rispondere efficacemente alle aspettative dell'utenza				
8	<b>PUNTEGGIO PARZIALE (Impegno e qualità della prestazione)</b> (Punteggio parametro 5 + Punteggio parametro 6 + Punteggio parametro 7) / 3				
		migliorabile fino a 1	adeguato fino a 2	superiore fino a 3	eccellente fino a 4
9	Capacità di formulare piani coerenti con gli obiettivi, definendo priorità, programmi operativi ed impiego delle risorse, nonché organizzazione e responsabilità, controllando l'attuazione dei piani e dei programmi				
10	Capacità di adattare il proprio modo di lavorare alle mutevoli esigenze poste dal contesto (flessibilità)				
11	<b>PUNTEGGIO PARZIALE (Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità)</b> (Punteggio parametro 9 + Punteggio parametro 10) / 2				
		migliorabile fino a 1	adeguato fino a 2	superiore fino a 3	eccellente fino a 4
12	Capacità di realizzare obiettivi nuovi e/o originali e di promuovere processi di cambiamento avendo cura sia degli aspetti organizzativi che di quelli di relazione				
13	<b>PUNTEGGIO PARZIALE (Capacità di proposta di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro)</b> (Punteggio parametro 12)				
14	<b>PUNTEGGIO PARZIALE</b> (Punteggio 4 + Punteggio 8 + Punteggio 11 + Punteggio 13)				

		Incremento max 10%
15	Capacità di dare attuazione alle abilità/conoscenze/capacità acquisite attraverso i percorsi di formazione ed aggiornamento programmati programmati dall'Ente a seguito di contrattazione con le parti sindacali	
16	<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (punteggio 14 eventualmente incrementato del valore percentuale indicato al punto 15)</b>	

**Motivazioni:**

Paceco li,

Il Responsabile di Settore

Livelli di Valutazione

Migliorabile: La prestazione è stata solo parzialmente rispondente alle aspettative del ruolo.

Adeguate: La prestazione è stata corrispondente alle aspettative del ruolo.

Superiore: La prestazione superiore alle aspettative del ruolo.

Eccellente: La prestazione è stata notevolmente superiore alle aspettative del ruolo.