



COMUNE DI GIARDINI NAXOS
PROVINCIA DI MESSINA

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA**

Valutazione del personale non titolare di P.O

**Scheda 3 (Valutazione del risultato progettuale – Valutazione
comportamento organizzativo)**

Metodologia di valutazione permanente

Nucleo di Valutazione Interno

Valutazione Performance individuale e Organizzativa

Personale Cat..... non titolare di P.O.

VALUTAZIONE ANNO.....

DIPENDENTE..... CAT..... POS. E.....

SETTORE DI APPARTENENZA..... SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE.....

Valutazione sul Grado di raggiungimento del risultato progettuale (max. p. 20)

Obiettivo progettuale:.....

Punteggio ottenuto:.....

DATA..... FIRMA VALUTATORE.....

Nota metodologica:

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 20 punti.

Il calcolo del punteggio di risultato si basa sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e si ottiene moltiplicando il punteggio massimo realizzabile per la percentuale di realizzazione dell'obiettivo.

Punteggio di risultato = (Ob.) Punteggio max. X % di realizzazione dell'obiettivo.

Valutazione del Comportamento Organizzativo (max p. 80):

PARAMETRO	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
ORIENTAMENTO AL RISULTATO		
1. INIZIATIVA PERSONALE Capacità di lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia.	() inadeguato () migliorabile () adeguato () buono () eccellente	Punti.....
2. FLESSIBILITÀ NELLO SVOLGERE IL LAVORO. DISPONIBILITÀ PERSONALE Disponibilità ed elasticità nell'interpretare il proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione. Apporto in termini di assiduità di presenza e di impegno.	() inadeguato () migliorabile () adeguato () buono () eccellente	Punti.....

Metodologia di valutazione permanente

Nucleo di Valutazione Interno

Valutazione Performance individuale e Organizzativa

Personale Cat..... non titolare di P.O.

3. AFFIDABILITA' Vengono considerati a questo proposito fattori specifici come il rispetto delle scadenze e degli impegni presi, nonché la continuità e la qualità dell'apporto lavorativo.	<input type="checkbox"/> inadeguato <input type="checkbox"/> migliorabile <input type="checkbox"/> adeguato <input type="checkbox"/> buono <input type="checkbox"/> eccellente	Punti.....
COMPETENZE ORGANIZZATIVE		
4. CONOSCENZE E CAPACITA' PROFESSIONALI. (CAPACITÀ DI GESTIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO) Grado di conoscenze professionali generali e/o specialistiche richieste per lo svolgimento delle mansioni affidate. Capacità di svolgere le mansioni attribuite con la perizia necessaria. Capacità di motivare le persone del proprio ufficio facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto.	<input type="checkbox"/> inadeguato <input type="checkbox"/> migliorabile <input type="checkbox"/> adeguato <input type="checkbox"/> buono <input type="checkbox"/> eccellente	Punti.....
5. RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITÀ DELLA PERFORMANCE Dimostrazione impegno e capacità di svolgere il proprio ruolo in modo efficace e di saper affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate. Capacità di diversificare e sviluppare le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati	<input type="checkbox"/> inadeguato <input type="checkbox"/> migliorabile <input type="checkbox"/> adeguato <input type="checkbox"/> buono <input type="checkbox"/> eccellente	Punti.....
MODALITÀ DI RELAZIONE CON L'UTENTE		
6. CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI Dimostrazione di sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate, con particolare riferimento al rispetto delle fasi procedurali assegnati alla propria responsabilità (rispetto dei tempi del procedimento)	<input type="checkbox"/> inadeguato <input type="checkbox"/> migliorabile <input type="checkbox"/> adeguato <input type="checkbox"/> buono <input type="checkbox"/> eccellente	Punti.....

Metodologia di valutazione permanente

Nucleo di Valutazione Interno

Valutazione Performance individuale e Organizzativa

Personale Cat..... non titolare di P.O.

<p>7. CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I COLLEGHI E DI FAVORIRE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI</p> <p>Dimostrazione di capacità di relazioni con i colleghi e con gli utenti, mantenendo un atteggiamento cortese e improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.</p>	<p>() inadeguato () migliorabile () adeguato () buono () eccellente</p>	<p>Punti.....</p>
<p>8. COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO</p> <p>Dimostrazione di consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni; Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio.</p>	<p>() inadeguato () migliorabile () adeguato () buono () eccellente</p>	<p>Punti.....</p>
<p>- ABBATTIMENTO PER SANZIONE DISCIPLINARE:</p>		<p>Punti </p>
<p>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (MAX 80)</p>		<p>PUNTEGGIO </p>
<p>Correttivo del coefficiente di presenza:</p>		
<p>Nota metodologica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se il valutato è descritto dal livello "inadeguato", ottiene un punteggio variabile tra 0 e 3,0; - se il valutato è descritto dal livello "migliorabile", ottiene un punteggio variabile tra 3,1 e 5,9; - se il valutato è descritto dal livello "adeguato", ottiene un punteggio variabile tra 6,0 e 7,9; - se il valutato è descritto dal livello "buono", ottiene un punteggio variabile tra 8,0 e 8,9; - se il valutato è descritto dal livello "eccellente", ottiene un punteggio variabile tra 9,0 e 10,0; 		

Metodologia di valutazione permanente

Nucleo di Valutazione Interno

Valutazione Performance individuale e Organizzativa

Personale Cat..... non titolare di P.O.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare definitiva, comporta:

- l'abbattimento di punti 10 per ogni sanzione sino alla censura;
- l'abbattimento di punti 15 per ogni sanzione sino alla multa;
- l'abbattimento di punti 20 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio sino a 10 giorni;
- l'abbattimento di punti 25 per ogni sanzione sino alla sospensione dal servizio da 11 giorni sino a 6 mesi;

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi delle valutazioni dei singoli fattori di valutazione:

$$\Sigma p = p1 + p2 + p3 + \dots + p8$$

La somma di tutti i punteggi può dare il risultato max. 80.

DATA.....

FIRMA DEL VALUTATORE.....

Totale punteggio attribuito al dipendente valutato:

a) Valutazione sui risultati: P...../20

b) Valutazione P. Organizzativa: P...../80

TOTALE PUNTEGGIO (Max 100): P...../100

Eventuale correttivo del coefficiente presenza:

- P.....

TOTALE COMPLESSIVO: P...../100

DATA.....

FIRMA DEL VALUTATORE.....

EVENTUALE RIESAME NUCLEO VALUTAZIONE (Procedura conciliativa):

() Istanza riesame:.....

Esito riesame:.....

DATA.....

FIRMA DEL N.V.I.

.....
.....