

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE CONNESSA A PREMIALITA' PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Settore _____

U.O. _____

Dipendente _____

Progetto/Obiettivo _____

Parametro di Verifica Obiettivo (programmato/i) _____

Parametro di Verifica Obiettivo (conseguito/i) _____

Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa con riferimento al risultato di gruppo:

Obiettivo pienamente conseguito SI NO
SE NO, Parzialmente conseguito nella % pari a _____ (valori da 60% a 90%) oppure NON Conseguito (non si applica la premialità)

Misurazione e Valutazione della Performance quale contributo individuale:

<p>Area di prestazione *Qualità del contributo assicurato al conseguimento dell'obiettivo (da 0 a 40 punti)</p>	<p>Valutazione </p>
<p>Fattori di prestazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualità della prestazione in termini di attenzione e precisione - Qualità della prestazione in termini di diligenza e puntualità - Qualità della prestazione in termini di orientamento al soddisfacimento dei bisogni dei clienti interni/esterni e di risoluzione di problematiche 	
<p>Area di prestazione Competenze dimostrate (da 0 a 20 punti)</p>	<p>Valutazione </p>
<p>Fattori di prestazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livello di competenza dimostrata rispetto al ruolo assegnato - Livello di competenza dimostrata rispetto a materie e problematiche assegnate 	

Area di prestazione Comportamenti professionali (da 0 a 20 punti)	Valutazione
Fattori di prestazione <ul style="list-style-type: none"> - Capacità di operare nel rispetto dell'ambito di autonomia e responsabilità assegnato - Capacità di interpretare il ruolo assegnato - Grado di coerenza tra professionalità posseduta e apporto atteso 	
Area di prestazione Comportamento organizzativi (da 0 a 20 punti)	Valutazione
Fattori di prestazione <ul style="list-style-type: none"> - Grado di coinvolgimento personale nei processi gestionali e nel lavoro in genere - Orientamento alla soluzione dei problemi e al conseguimento dei risultati attesi coerentemente con il grado di autonomia assegnato - Capacità di operare in team anche in ambiti intersettoriali - Grado di flessibilità rispetto alla soluzione di criticità gestionali 	
**Punteggio complessivo	Punteggio

*In caso di contributo pari a 0 non si applica la premialità.

** Il punteggio complessivo di cui sopra dà diritto alla ripartizione ponderata della premialità complessiva prevista ossia applica la formula che segue:

Punteggio del dipendente X*100

Punteggio complessivo dei dipendenti interessati

Il Dirigente del Settore o Responsabile apicale:_____

Criteri di valutazione: La valutazione, per ogni area individuata, si ritiene:

- **insufficiente se pari a 0;**
- **parzialmente adeguata se > di 0 ed < al 50% del punteggio massimo;**
- **adeguata se compresa fra il 50% ed il 60% del punteggio massimo;**
- **ottima se > del 60% ed < al 90%**
- **eccellente se > al 90%**

Le classi di cui sopra sono tese a garantire la massima differenziazione delle valutazioni.