**ALLEGATO “A”**

**SCHEDA RILEVAZIONE OBIETTIVI – SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE**

**Per Titolari di P.O.-Responsabili di Settore**

ENTE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiettivo n.** |  | Scadenze |
| **Responsabile** |  |  |
| **Risorse umane coinvolte** |  |  |
| **Risorse Finanziarie** |  |  |
| **Risultati attesi** |  |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **Indicatori di risultato** |  |  |
| Peso obiettivo\* |  |  |

\* Peso Obiettivo

***Gli obiettivi assegnati complessivamente considerati devono raggiungere un punteggio massimo di 60 in base alla priorità di importanza e complessità. Il peso di ogni obiettivo viene stabilito dalla Giunta comunale al momento dell’assegnazione a ciascun responsabile di Settore.***

Allegato B

**SCHEDA RILEVAZIONE OBIETTIVI – SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE**

**SUB-OBIETTIVO N.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Per dipendenti non titolari di P.O.**

ENTE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obiettivo n.** |  | Termini |
| **Descrizione sub-obiettivo** |  |  |
| **Risorse umane coinvolte** |  |  |
| **Risorse Finanziarie e strumentali** |  |  |
| **Risultati attesi** |  |  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **Indicatori di risultato** |  |  |
| **Peso sub- obiettivo\*** |  |  |

NOTA

***La scheda è compilata per le attività di un solo soggetto. Tuttavia, le attività previste per questo soggetto possono essere riferite anche ad un obiettivo che coinvolge anche altre persone (per le quali sarà poi compilata una scheda specifica).\*I pesi dei sub obiettivi assegnati complessivamente considerati devono raggiungere un punteggio massimo di 60 in base alla priorità di importanza e complessità; ciò viene stabilito dal Responsabile dal momento dell’assegnazione al dipendente.***

Allegato C

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE**

**AI FINI DELLA PERFORMANCE/RISULTATO**

Fattori sulla base dei quali il N.T.V. valuterà il raggiungimento degli obiettivi e la qualità della performance del soggetto nell'ambito dell'attuazione dell'obiettivo.

Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla qualità della performance

DIPENDENTE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_CAT.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

RESPONSABILE DEL SETTORE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Categoria** | **pesi** | **FATTORI DI PRESTAZIONE** | **PUNTI** |
|  |  |  |  |  |
| 1. | **Raggiungimento degli obiettivi sub/obiettivi di Settore** |  |  |  |
|  |  | **(max 60)** | Raggiungimento dei risultati attesi |  |
|  |  |  | Rispetto dei tempi contenuti nei piani di lavoro |  |
|  |  |  | *Totale A* |  |
| 2. | **Qualità della prestazione** | **(max 40)** |  |  |
|  |  |  | Capacità di elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati |  |
|  |  |  | Capacità di valutare i dipendenti del proprio settore, prevenire e dirimere conflitti; disponibilità a partecipare a gruppi di lavoro |  |
|  |  |  | Capacità dimostrata nel condurre il settore espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori |  |
|  |  |  | Adattabilità al contesto operativo e flessibilità dell'impegno in situazioni di scarsità temporanea di risorse |  |
|  |  |  | *Totale B* |  |
|  | Totale | **Max 100** | **TOTALE FINALE (A + B)** |  |

1. Motivo della valutazione

.................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

2. Controdeduzioni del soggetto valutato

.................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

Firma valutato Firma Componenti NTV

Responsabile Valutazione

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Allegato C1

METODOLOGIA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PERSONALE APICALE)

Indicatori della valutazione

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Oggetto della valutazione*  *- Categoria* | **Raggiungimento degli obiettivi / sub obiettivi di settore** | **Max 60 punti** | |
| **Fattori di valutazione** | **Graduazione** | **Punteggio** |  |
| **Raggiungimento dei risultati attesi**  **(max 40 punti)** | *Gli obiettivo sono stati totalmente raggiunti* | Ottimo | 40 |
| *Gli obiettivi sono stati parzialmente raggiunti (orientativamente tra 80 e 99%)* | Buono | 30 |
| *Gli obiettivi sono stati raggiunti in maniera moto inferiore ai risultati attesi (orientativamente inferiore all’80%)* | Discreto | 20 |
| *I risultati ottenuti sono decisamente al di sotto delle aspettative ( inferiore al 50%)* | Sufficiente | 10 |
| **Rispetto dei tempi contenuti nei piani di lavoro**  **(max 20 punti)** | *Impiega e rispetta abitualmente i tempi previsti o preventivati* | Ottimo | 20 |
| *Impiega e rispetta quasi sempre i tempi previsti o preventivati* | Buono | 15 |
| *Occasionalmente impiega tempi più lunghi di quelli previsti o preventivati* | Discreto | 10 |
| *Generalmente impiega tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati* | Sufficiente | 5 |
| *Oggetto della valutazione*  *- Categoria* | **Qualità della prestazione** | **Max 40 punti** | |
| **Capacità di elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati**  **(max 15 punti)** | *Mostra particolare attitudine all’elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati, ottenendo ottimi risultati* | Ottimo | 15 |
| *Mostra buona attitudine all’elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati, ottenendo buoni risultati* | Buono | 12 |
| *Mostra discreta attitudine all’elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati, ottenendo discreti risultati* | Discreto | 8 |
| *Mostra sufficiente attitudine all’elaborazione di progetti o programmi contenuti nei documenti di programmazione generali approvati, ottenendo sufficienti risultati* | Sufficiente | 5 |
| **Capacità di valutare i dipendenti del proprio settore, prevenire e dirimere conflitti; disponibilità a partecipare a gruppi di lavoro**  **(max 13 punti)** | *Ha ottime capacità di valutare i dipendenti preposti alla propria unità organizzativa, sa prevenire e dirimere i conflitti interni. Partecipa attivamente e promuove gruppi di lavoro all’interno del proprio settore* | Ottimo | 13 |
| *Ha buone capacità di valutare i dipendenti preposti alla propria unità organizzativa, cerca di prevenire e dirimere i conflitti interni. Partecipa attivamente a gruppi di lavoro all’interno del proprio settore* | Buono | 11 |
| *Ha discreta capacità di valutare i dipendenti preposti alla propria unità organizzativa, cerca di prevenire e dirimere i conflitti interni. Saltuariamente partecipa a gruppi di lavoro all’interno del proprio settore* | Discreto | 9 |
| *Ha sufficiente capacità di valutare i dipendenti preposti alla propria unità organizzativa, cerca di prevenire e dirimere i conflitti interni. Generalmente non promuove gruppi di lavoro all’interno del proprio settore* | Sufficiente | 5 |
| **Capacità dimostrata nel condurre il settore espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori**  **(max 7 punti)** | *Sa porsi obiettivi e organizza il proprio lavoro ed i collaboratori in maniera ottimale dimostrando ottime capacità manageriali* | Ottimo | 7 |
| *Gestisce e coordina il proprio settore ed il rapporto con i collaboratori ottenendo buoni risultati* | Buono | 5 |
| *Ha discreta capacità di gestire il settore a lui affidato, collaborando saltuariamente con i collaboratori* | Discreto | 3 |
| *Ha sufficiente capacità di conduzione del settore ,la qualità del rapporto con i propri collaboratori è sufficiente* | Sufficiente | 1 |
| **Adattabilità al contesto operativo e flessibilità dell’impegno in situazioni di scarsità temporanea di risorse**  **(max 5 punti)** | *Si adatta facilmente al contesto operativo, è flessibile al cambiamento, generalmente riesce a gestire le situazioni anche in scarsità temporanea di risorse* | Ottimo | 5 |
| *Si adatta quasi sempre al contesto operativo, è flessibile al cambiamento, sa gestire le situazioni anche in scarsità temporanea di risorse* | Buono | 5 |
| *Qualche volta dimostra difficoltà ad adattarsi al contesto operativo, con scarsa flessibilità al cambiamento, sa gestire parzialmente le situazioni in scarsità temporanea di risorse* | Discreto | 3 |
| *Spesso ha difficoltà ad adattarsi al contesto operativo, non molto flessibile al cambiamento, non sempre riesce a gestire le situazioni in scarsità temporanea di risorse* | Sufficiente | 1 |

Allegato D

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON APICALE**

**AI FINI DELLA PERFORMANCE/MERITO/PRODUTTIVITA'**

Fattori sulla base dei quali il Responsabile del Settore/Servizio valuterà il raggiungimento degli obiettivi e la qualità della performance del soggetto nell'ambito dell'attuazione dell'obiettivo.

Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla qualità della performance

DIPENDENTE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ CAT.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

SETTORE/SERVIZIO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Categoria** | **pesi** | **FATTORI DI PRESTAZIONE** | **PUNTI** |
|  |  |  |  |  |
| 1. | **Raggiungimento degli obiettivi sub/obiettivi di Settore** |  |  |  |
|  |  | **(max 60)** | Raggiungimento dei risultati attesi |  |
|  |  |  | Rispetto dei tempi contenuti nei piani di lavoro |  |
|  |  |  | *Totale A* |  |
| 2. | **Qualità della prestazione** | **(max 40)** |  |  |
|  |  |  | Autonomia nell'ambito delle istruzioni e direttive ricevute |  |
|  |  |  | Impegno e assiduità nella partecipazione alle attività quotidiane |  |
|  |  |  | Capacità di lavorare in gruppo e di coordinarsi al lavoro dei colleghi |  |
|  |  |  | Adattabilità al contesto operativo e flessibilità dell'impegno in situazioni di scarsità temporanea di risorse |  |
|  |  |  | *Totale B* |  |
|  | Totale | **Max 100** | **TOTALE FINALE (A + B)** |  |

1. Motivo della valutazione del responsabile di Settore/Servizio .................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

2. Controdeduzioni del soggetto valutato

.................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

Firma valutato Firma Responsabile Valutazione

Allegato D1

METODOLOGIA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PERSONALE NON APICALE)

Indicatori della valutazione

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Oggetto della valutazione*  *- Categoria* | **Raggiungimento degli obiettivi / sub obiettivi di settore** | **Max 60 punti** | |
| **Fattori di valutazione** | **Graduazione** | **Punteggio** |  |
| **Raggiungimento dei risultati attesi**  **(max 40 punti)** | *Gli obiettivi sono stati totalmente raggiunto* | Ottimo | 40 |
| *Gli obiettivi sono stati parzialmente raggiunti (orientativamente tra 80 e 99%)* | Buono | 30 |
| *Gli obiettivi sono stati raggiunti in maniera moto inferiore ai risultati attesi (orientativamente inferiore all’80%)* | Discreto | 20 |
| *I risultati ottenuti sono decisamente al di sotto delle aspettative ( inferiore al 50%)* | Sufficiente | 10 |
| **Rispetto dei tempi contenuti nei piani di lavoro**  **(max 20 punti)** | *Impiega e rispetta abitualmente i tempi previsti o preventivati* | Ottimo | 20 |
| *Impiega e rispetta quasi sempre i tempi previsti o preventivati* | Buono | 15 |
| *Occasionalmente impiega tempi più lunghi di quelli previsti o preventivati* | Discreto | 10 |
| *Generalmente impiega tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati* | Sufficiente | 5 |
| *Oggetto della valutazione*  *- Categoria* | **Qualità della prestazione** | **Max 40 punti** | |
| **Autonomia nell’ambito delle istruzioni e direttive ricevute**  **(max 15 punti)** | *Gestisce i propri compiti con autonomia, precisione, si distingue per i risultati che consegue e tende a migliorare e a perfezionarsi in modo sostanziale* | Ottimo | 15 |
| *Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo* | Buono | 12 |
| *Dimostra di saper gestire in modo autonomo buona parte delle attività, conseguendo discreti risultati* | Discreto | 8 |
| *Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi con risultati scarsi* | Sufficiente | 5 |
| **Impegno e assiduità nella partecipazione alle attività quotidiane**  **(max 13 punti)** | *Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedete, si distingue per i risultati che consegue e tende a migliorare e a perfezionarsi in modo sostanziale impegnandosi costantemente ed assiduamente* | Ottimo | 13 |
| *Si impegna per raggiungere i risultati, ha spirito di iniziativa e collaborazione dimostra coinvolgimento e impegno nell’attività ottenendo buoni risultati* | Buono | 11 |
| *Dimostra interesse al lavoro, si integra nei processi lavorativi, dimostra interesse e partecipazione attiva, ottiene discreti risultati* | Discreto | 9 |
| *Dimostra limitato interesse e scarso impegno, esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni , ottiene scarsi risultati* | Sufficiente | 5 |
| **Capacità di lavoro in gruppo e di coordinarsi al lavoro dei colleghi – rapporti con l’utenza**  **(max 7 punti)** | *Possiede ottime capacità di relazioni e rapporti con l’utenza, si distingue perla capacità do lavorare in gruppo e coordinarsi al lavoro dei colleghi ottenendo ottimi risultati che tende e migliorare e perfezionare* | Ottimo | 7 |
| *E’ costantemente orientato a mantenere buone relazioni con i colleghi e buoni rapporti con l’utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo* | Buono | 5 |
| *Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità ed in modo chiaro e tempestivo, con risultati discreti* | Discreto | 3 |
| *Le relazioni con i collaboratori ed i rapporti con l’utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati scarsi* | Sufficiente | 1 |
| **Adattabilità al contesto operativo e flessibilità dell’impegno in situazioni di scarsità temporanea di risorse**  **(max 5 punti)** | *Si adatta facilmente al contesto operativo, è flessibile al cambiamento, generalmente riesce a gestire le situazioni anche in scarsità temporanea di risorse* | Ottimo | 5 |
| *Si adatta quasi sempre al contesto operativo, è flessibile al cambiamento, sa gestire le situazioni anche in scarsità temporanea di risorse* | Buono | 5 |
| *Qualche volta dimostra difficoltà ad adattarsi al contesto operativo, con scarsa flessibilità al cambiamento, sa gestire parzialmente le situazioni in scarsità temporanea di risorse* | Discreto | 3 |
| *Spesso ha difficoltà ad adattarsi al contesto operativo, non molto flessibile al cambiamento, non sempre riesce a gestire le situazioni in scarsità temporanea di risorse* | Sufficiente | 1 |

Allegato E

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER L’ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA DI CATEGORIA

**(art. 5 – comma 2 – lett. b e c – CCNL 31.03.1999)**

|  |
| --- |
| PASSAGGI ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALE DELLA CATEGORIA B e C |
| (posizioni B2, B4 e C2) |

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Nome e cognome* |  |  |
| *Categoria e posizione economica - data di attribuzione* |  |  |
| *Settore/Ufficio* |  |  |

**Nel prospetto sottostante vengono riportati i punteggi complessivi correlati ai parametri indicati ottenuti a seguito elaborazione della tabella di cui all’allegato “E1” al presente sistema di valutazione.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni** | | | **Punteggio ottenuto** |
| 1. Professionalità acquisita | *Valore massimo parziale* | 50 |  |
| 2. Aggiornamento e formazione | *Valore massimo parziale* | 10 |  |
| 3. Prestazione – arricchimento professionale | *Valore massimo parziale* | 25 |  |
| 4. Risultati conseguiti | *Valore massimo parziale* | 15 |  |
|  | **PUNTEGGIO COMPLESSIVO** | |  |

**Data Valutazione \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma del Responsabile del Servizio**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del funzionario**

**Firma del dipendente per presa visione**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del dipendente**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

## Allegato alla scheda di valutazione “E” per la progressione economica

## METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA B e C ( Prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (B2,B4 e C2))

**(art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009)**

**1. PROFESSIONALITA’ ACQUISITA (V.M.P. 50)**

Attività prestata in posizione professione riferibile alla medesima categoria

a) Per ogni mese intero Punti 1

(I periodi inferiori al mese intero sono arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che detto periodo superi o meno i 15 gg.)

**2. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE (V.M.P. 10)**

Corso di aggiornamento e/o formazione, seminari di studio, convegni

a) con superamento di esame finale e di durata non inferiore a 10 lezioni Punti 8

b) con votazione finale di durata inferiore a 10 lezioni Punti 6

c) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 2 lezioni Max punti 5

(punteggio: 0,50 x seminario)

d) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 1 lezione Max punti 4

(punteggio: 0,25 x corso)

**3. PRESTAZIONE – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 25)**

3.1 Svolgimento attività di coordinamento, lavoro in gruppo e interazione con i colleghi (V.M.P. 5)

a) Occasionale Fino a punti 3

b) Continuata Fino a punti 5

* 1. Attività svolte anche temporaneamente in diversi uffici e/o U.O. dell’Ente (V.M.P. 5)

a) Cambio di ufficio all’interno della stessa U.O. Fino a punti 3

b) Cambio di ufficio in U.O. diversa da quella di appartenenza Fino a punti 5

* 1. Attività di addestramento o tutoraggio nei confronti di colleghi neo assunti (V.M.P. 5)

a) Attività svolta nei confronti di un solo dipendente Fino a punti 3

b) Attività svolta nei confronti di due o più dipendenti Fino a punti 5

3.4 Impegno profuso (V.M.P. 5) (grado di impegno espresso nell’assolvimento funzionale)

a) Limitato Fino a punti 3

b) Significativo Fino a punti 5

3.5 Qualità della prestazione individuale resa (V.M.P. 5)

Livelli qualitativo delle prestazioni rese nell’assolvimento dei compiti assegnati, agganciato alla qualità dei prodotti finiti

a) Limitato Punti 1

b) Significativo Fino a punti 3

c) Elevato Fino a punti 5

**4. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 15)**

L’elemento di valutazione dei risultati si trova in stretta correlazione con il sistema di valutazione della performance

a) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 81 a 100 Fino a punti 15

b) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 70 a 80 Fino a punti 12

c) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 51 a 69 Fino a punti 9

d) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 0 a 50 Fino a punti 0

## ALLEGATO F

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DI CATEGORIA

**(art. 5 – comma 2 – lett. b e c – CCNL 31.03.1999)**

|  |
| --- |
| PASSAGGI ALLA SECONDA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALE DELLA CATEGORIA B e C |
| (posizioni B3, B5 e C3) |

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Nome e cognome* |  |  |
| *Categoria e posizione economica - data di attribuzione* |  |  |
| *Settore e Ufficio* |  |  |

**Nel prospetto sottostante vengono riportati i punteggi complessivi correlati ai parametri indicati ottenuti a seguito elaborazione della tabella di cui all’allegato “E1” al presente sistema di valutazione.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni** | | | **Punteggio ottenuto** |
| 1. Professionalità acquisita | *Valore massimo parziale* | 20 |  |
| 2. Aggiornamento e formazione | *Valore massimo parziale* | 20 |  |
| 3. Prestazione – arricchimento professionale | *Valore massimo parziale* | 30 |  |
| 4. Risultati conseguiti | *Valore massimo parziale* | 30 |  |
|  | **PUNTEGGIO COMPLESSIVO** | |  |

**Data Valutazione \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma del Responsabile del Servizio**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del funzionario**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma del dipendente per presa visione**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del dipendente**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

## Allegato alla scheda di valutazione”F”per la progressione economica

## METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA B e C ( Seconda posizione econ. successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (B3,B5 e C3))

**(art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009)**

**1. PROFESSIONALITA’ ACQUISITA (V.M.P. 20)**

Attività prestata in posizione professione riferibile alla medesima categoria

a) Per ogni anno intero Punti 4

(I periodi inferiori all’anno intero sono arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che detto periodo superi o meno i 6 mesi.)

**2. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE (V.M.P. 20)**

Corso di aggiornamento e/o formazione, seminari di studio, convegni

a) con superamento di esame finale e di durata non inferiore a 10 lezioni Punti 18

b) con votazione finale di durata inferiore a 10 lezioni Punti 14

c) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 2 lezioni Max punti 10

(punteggio: 0,50 x seminario)

d) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 1 lezione Max punti 8

(punteggio: 0,25 x corso)

**3. PRESTAZIONE – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 30)**

3.1 Svolgimento attività di coordinamento, lavoro in gruppo e interazione con i colleghi (V.M.P. 5)

a) Occasionale Fino a punti 3

b) Continuata Fino a punti 5

3.2Attività svolte anche temporaneamente in diversi uffici e/o U.O. dell’Ente (V.M.P. 5)

a) Cambio di ufficio all’interno della stessa U.O. Fino a punti 3

b) Cambio di ufficio in U.O. diversa da quella di appartenenza Fino a punti 5

3.3Attività di addestramento o tutoraggio nei confronti di colleghi neo assunti (V.M.P. 5)

a) Attività svolta nei confronti di un solo dipendente Fino a punti 3

b) Attività svolta nei confronti di due o più dipendenti Fino a punti 5

3.4 Impegno profuso (V.M.P. 5) (grado di impegno espresso nell’assolvimento funzionale)

a) Limitato Fino a punti 3

b) Significativo Fino a punti 5

3.5 Qualità della prestazione individuale resa (V.M.P. 10)

Livelli qualitativo delle prestazioni rese nell’assolvimento dei compiti assegnati, agganciato alla qualità dei prodotti finiti

a) Limitato Punti 3

b) Significativo Fino a punti 6

c) Elevato Fino a punti 10

**4. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 15)**

L’elemento di valutazione dei risultati si trova in stretta correlazione con il sistema di valutazione della performance

a) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 81 a 100 Fino a punti 15

b) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 70 a 80 Fino a punti 12

c) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 51 a 69 Fino a punti 9

d) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 0 a 50 Fino a punti 0

## ALLEGATO “G”

## SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DI CATEGORIA

**(art. 5 – comma 2 – lett. b e c – CCNL 31.03.1999)**

|  |
| --- |
| PASSAGGI ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA ALLE TERZE DELLE CATEGORIE “B” “C” e NELLA CATEGORIA “D” |
| (posizioni B4 a B7, B6 a B7, C4 a C 5 e passaggi nella categoria D) |

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO \_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Nome e cognome* |  |  |
| *Categoria e posizione economica - data di attribuzione* |  |  |
| *Settore e Ufficio* |  |  |

**Nel prospetto sottostante vengono riportati i punteggi complessivi correlati ai parametri indicati ottenuti a seguito elaborazione della tabella di cui all’allegato “E1” al presente sistema di valutazione.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni** | | | **Punteggio ottenuto** |
| 1. Professionalità acquisita | *Valore massimo parziale* | 10 |  |
| 2. Aggiornamento e formazione | *Valore massimo parziale* | 20 |  |
| 3. Prestazione – arricchimento professionale | *Valore massimo parziale* | 40 |  |
| 4. Risultati conseguiti | *Valore massimo parziale* | 30 |  |
|  | **PUNTEGGIO COMPLESSIVO** | |  |

**Data Valutazione \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma del Responsabile del Servizio**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del funzionario**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Firma del dipendente per presa visione**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Eventuali osservazioni del dipendente**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

## Allegato alla scheda di valutazione “G” per la progressione economica

## METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA B e C ( dalla terza posizione econ. successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (B4 – B7,B6 – B7 C4-C5 e categoria D))

**(art. 6 del CCNL 31.03.1999 e art. 23 del D.lgs. n. 150/2009)**

**1. PROFESSIONALITA’ ACQUISITA (V.M.P. 10)**

Attività prestata in posizione professione riferibile alla medesima categoria

a) Per ogni anno intero Punti 2

(I periodi inferiori all’anno intero sono arrotondati per eccesso o per difetto a seconda che detto periodo superi o meno i 6 mesi.)

**2. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE (V.M.P. 20)**

Corso di aggiornamento e/o formazione, seminari di studio, convegni

a) con superamento di esame finale e di durata non inferiore a 10 lezioni Punti 18

b) con votazione finale di durata inferiore a 10 lezioni Punti 14

c) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 2 lezioni Max punti 10

(punteggio: 0,50 x seminario)

d) con attestato di partecipazione e di durata non inferiore a 1 lezione Max punti 8

(punteggio: 0,25 x corso)

**3. PRESTAZIONE – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 40)**

3.1 Svolgimento attività di coordinamento, lavoro in gruppo e interazione con i colleghi (V.M.P. 5)

a) Occasionale Fino a punti 3

b) Continuata Fino a punti 5

3.2Attività svolte anche temporaneamente in diversi uffici e/o U.O. dell’Ente (V.M.P. 5)

a) Cambio di ufficio all’interno della stessa U.O. Fino a punti 3

b) Cambio di ufficio in U.O. diversa da quella di appartenenza Fino a punti 5

3.3Attività di addestramento o tutoraggio nei confronti di colleghi neo assunti (V.M.P. 5)

a) Attività svolta nei confronti di un solo dipendente Fino a punti 3

b) Attività svolta nei confronti di due o più dipendenti Fino a punti 5

3.4 Impegno profuso (V.M.P. 5)

(grado di impegno espresso nell’assolvimento funzionale)

a) Significativo Fino a punti 3

b) Rilevante Fino a punti 5

3.5 Qualità della prestazione individuale resa (V.M.P. 20)

Livelli qualitativo delle prestazioni rese nell’assolvimento dei compiti assegnati, agganciato alla qualità dei prodotti finiti

A) capacità di adattamento e coinvolgimento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (V.M.P. 10)

a) Limitato Punti 2

b) Significativo Fino a punti 6

c) Elevato Fino a punti 10

B) capacità di iniziativa personale e propositiva in ordine all’adozione di soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell’articolazione di ci sotto (V.M.P. 10):

a) Limitato Punti 2

b) Apprezzabile Fino a punti 6

c) Rilevante Fino a punti 10

**4. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)**

L’elemento di valutazione dei risultati si trova in stretta correlazione con il sistema di valutazione della performance

a) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 81 a 100 Fino a punti 30

b) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 70 a 80 Fino a punti 24

c) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 51 a 69 Fino a punti 18

d) con punteggio conseguito nella valutazione individuale da 0 a 50 Fino a punti 0