

SCHEMA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE: ANNO

Punteggio massimo complessivamente attribuibile = 100 punti

DIPENDENTE Cognome Nome- Area -----

AMBITI VALUTATIVI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO
RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a cui il dipendente ha partecipato nel corso dell'esercizio ad esito del sistema di valutazione adottato dall'ente: Obiettivi individuali come indicato nella delibera G.C. n. .. del e s.m.i	VALORI MAX 50
FORMAZIONE, SVILUPPO E CRESCITA PROFESSIONALE	Grado di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità professionali in seguito al percorso di formazione offerto dall'ente in termini di: a. Conoscenze, competenze e consapevolezza del ruolo ricoperto b. Competenze trasversali c. Transizione amministrativa, digitale ed ecologica d. Valori e principi del lavoro pubblico e. Produttività ed efficienza dell'azione svolta	VALORI MAX 10
CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	Effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza ed il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni. Si misura avendo riguardo alle modalità di svolgimento delle diverse attività e funzioni quali, a titolo esemplificativo, le seguenti: a. ruolo rivestito nell'organizzazione; b. atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg; c. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali; d. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione; e. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di altri colleghi finalizzati ad evitare scostamenti nei risultati della gestione.	VALORI MAX 20
COMPETENZE PROFESSIONALI MOSTRATE	Grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali a titolo esemplificativo: a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni; b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti; c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti; d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.	VALORI MAX 20
	Totale	