

**CITTA' DI CARINI**  
*PROVINCIA DI PALERMO*

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE  
DEL PERSONALE**

***C.C.D.I. 2002/2005***

Three handwritten signatures or initials are located in the bottom right corner of the page. They are written in dark ink and appear to be cursive or semi-cursive.

## **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

**(Contratto collettivo decentrato integrativo – 2002-2005)**

---

La metodologia di valutazione permanente viene formulata sulla base dei criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione e di valutazione del personale di cui al Contratto Decentrato Integrativo 2002/2005.

I comportamenti che vengono apprezzati sono la disponibilità all'assunzione di responsabilità, la disponibilità al cambiamento, la flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente prevede un unico metodo di valutazione sia per le Progressioni Economiche Orizzontali sia per la produttività.

Sul piano metodologico, è introdotta una suddivisione del personale nelle diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'Ente.

La responsabilità di valutazione del personale comunale compete:

1. al Capo Ripartizione per il personale assegnato;
2. al Segretario Generale o al Direttore Generale, se nominato, per personale incaricato di Posizione Organizzativa limitatamente ai fini dell'attribuzione della P.E.O..

Per la valutazione si considerano tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da ciascun dipendente e cioè:

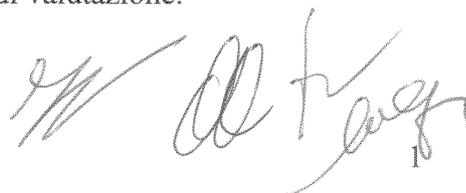
1. l'integrazione personale nell'organizzazione;
2. il rendimento quantitativo e qualitativo;
3. la competenza professionale e capacità tecnica.

L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato.

Il sistema degli incentivi monetari ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola in tre categorie fondamentali di premi:

- 1. Premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di Servizio.**
- 2. Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.**
- 3. Premio di progetto.**

All'inizio dell'anno, o comunque allorché sono definiti gli obiettivi nel P.E.G., ciascun Capo Ripartizione illustra ai dipendenti gli obiettivi assegnati alla Ripartizione e gli eventuali progetti, nonché le modalità di erogazione del premio incentivante sulla base della valutazione della prestazione fornita dal dipendente e riportata nelle apposite schede di valutazione.



### **Premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di servizio.**

Possono accedervi tutti i dipendenti. Si ha diritto alla corresponsione del premio avendo raggiunto un punteggio minimo di 15 punti nella scheda di valutazione e sempre che sia stato raggiunto almeno l'80% degli obiettivi predefiniti nel PEG o rideterminati nel corso dell'anno, secondo le direttive dell'Amministrazione.

Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del personale appartenente ad un Servizio della Ripartizione, il compenso per la produttività non corrisposto verrà ridistribuito al personale assegnato agli altri Servizi della Ripartizione stessa che abbiano raggiunto l'80% degli obiettivi. Nel caso di Struttura organizzativa con un solo Servizio, il compenso per la produttività non corrisposto per mancato raggiungimento degli obiettivi diverrà economia da trasferire al fondo per la produttività dell'anno successivo.

La valutazione dei risultati aggregati verrà effettuata per ciascun servizio sulla base di apposita relazione redatta dal Capo Ripartizione e la valutazione individuale in base ai parametri di valutazione riportati nelle apposite schede individuali diversificate tra posizioni di limitata, sufficiente e relativa autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi. La valutazione viene effettuata a fine anno. E' prevista anche una valutazione intermedia.

Il compenso per la produttività eventualmente non corrisposto (resto) verrà ridistribuito tra il personale dello stesso Servizio.

### **Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.**

Possono accedervi tutti i dipendenti. Si ha diritto alla corresponsione del premio avendo raggiunto un punteggio minimo di 30 punti nella scheda di valutazione. La valutazione individuale verrà effettuata da ciascun Capo Ripartizione in base ai parametri di valutazione riportati nelle apposite schede individuali diversificate tra posizioni di limitata, sufficiente e relativa autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi. La valutazione viene effettuata a fine anno. E' prevista anche una valutazione intermedia.

Il compenso per la produttività eventualmente non corrisposto (resto) verrà ridistribuito tra il personale dello stesso Servizio.

### **Premio di progetto.**

E' riservato a dipendenti coinvolti in progetti, di rilievo strategico e generale per l'Ente, collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

I Dirigenti / Responsabili del servizio, provvederanno a pianificare i progetti relativi ai loro settori entro i limiti del budget loro assegnato compilando la scheda allegata alla presente metodologia di valutazione (Allegato A), nella quale dovrà essere evidenziato:

- Descrizione sintetica del progetto
- Gli obiettivi di miglioramento quali quantitativo
- Personale coinvolto (numero unità, distinte per categoria e profilo professionale)
- Tempi di realizzazione complessivi
- Valutazione qualitativa del progetto
- Valore economico del progetto

In particolare, per quanto riguarda la valutazione del progetto, viene compilato un ulteriore prospetto allegato (Allegato B) alla presente metodologia di valutazione, che sarà così articolato:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO SPECIFICO
-------------------------	----------------

<p>A) COMPLESSITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urgenza</li> <li>• Competenza tecnica</li> <li>• Integrazione/ coordinamento/ lavoro di gruppo</li> <li>• Autonomia decisionale/creatività</li> <li>• Innovatività/responsabilità</li> <li>• Strumentazione (tecnologie richieste)</li> </ul>	<p>60%</p>
<p>B) COSTO PER MANCATA REALIZZAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disservizio</li> <li>• Danno d'immagine all'Amministrazione</li> <li>• Costo di eventuali collaborazioni esterne</li> </ul>	<p>40%</p>

Il dirigente / Responsabile del servizio valuterà ogni singolo parametro in scala da 1 a 100, la media dei parametri costituirà il valore di ciascun elemento di valutazione (A e B) che verrà moltiplicato per il relativo peso specifico; la somma dei prodotti così ottenuti costituirà il valore qualitativo del progetto.

Nella scheda dovranno essere indicati i criteri di valutazione del rendimento dei lavoratori, sulla base degli apporti individuali e/o di gruppo e tenendo conto, in particolare, dei seguenti elementi:

1. Orientamento dell'utenza;
2. disponibilità all'innovazione;
3. creatività professionale;
4. partecipazione fattiva e propositiva;
5. valore aggiuntivo portato.

Compilata la scheda e determinato il valore economico, il progetto sarà inoltrato al Nucleo di Valutazione per l'esame e la successiva autorizzazione da parte della Giunta.

A termine del progetto il dirigente / Responsabile del servizio, in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi dello stesso, predispone il prospetto di liquidazione per i singoli partecipanti. Preliminarmente il 10 % del valore del progetto sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori coinvolti nel progetto stesso, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo. Il residuo 90% sarà assegnato sulla base dei seguenti fattori con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO
1 - Apporto quantitativo	20%
2 - Valutazione individuale	80%

Apporto quantitativo: la liquidazione di tale percentuale del 20% verrà attribuita a seconda dell'apporto offerto da ogni singolo dipendente da un punto di vista meramente quantitativo, il compenso sarà decurtato proporzionalmente alle assenze.

Si ha diritto alla corresponsione dell'80% del premio suddetto avendo raggiunto un punteggio minimo di 30 punti. La valutazione individuale verrà effettuata da ciascun Capo Ripartizione in base ai parametri di valutazione riportati nelle apposite schede individuali diversificate tra posizioni di limitata, sufficiente e relativa autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi. La valutazione viene effettuata a fine progetto. Durante lo svolgimento del progetto il dirigente / Responsabile del servizio dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del progetto e sui risultati attesi. E' possibile prevedere anche una valutazione intermedia.

Il compenso relativo alla valutazione individuale eventualmente non corrisposto (resto) verrà ridistribuito tra il personale coinvolto nel progetto.

I tre tipi di premi incentivanti sono graduati in relazione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di sintesi e in relazione all'effettivo servizio prestato (ad esclusione premio di progetto in cui l'effettivo servizio viene calcolato separatamente) e differenziato per categoria di appartenenza.

I compensi saranno decurtati in maniera proporzionale in caso di assenza:

- Da 0 a 15 giorni = nessuna decurtazione
- Dal 16° giorno = una decurtazione di 1/312 per ogni giorno di assenza.

Ai fini della valutazione e della corresponsione dei premi incentivanti non vengono considerate le assenze per:

- Astensione obbligatoria per maternità
- Infortunio sul lavoro
- Ferie e recuperi a fronte di ore di lavoro straordinario
- Permessi sindacali e per assemblee

L'importo di ciascun premio incentivante deve essere diversificato per categoria e attribuito a tutti i dipendenti in servizio aventi diritto al premio e in proporzione alla tipologia del rapporto di lavoro (T.P. o Part-Time).

Ai fini della valutazione delle **prestazioni individuali e di servizio** e della distribuzione del conseguente premio di risultato per i premi incentivanti di cui ai superiori punti 1 e 2 si considerano i seguenti criteri (disgiunti o combinati) ai quali viene attribuito un peso percentuale con l'obiettivo di responsabilizzare ciascun dipendente in relazione all'aspetto ritenuto di maggior rilievo per la posizione ricoperta all'interno dell'Ente:

*Performance* di unità organizzativa significativa ( Servizio)

*Performance* individuale

Ai fini della valutazione per il premio incentivante di **progetto** di cui al superiore punto 3 occorre innanzitutto precisare che:

- la predisposizione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dell'Amministrazione in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo dell'Ente e di preferenza (anche se non necessariamente) aventi valenza intersettoriale;
- l'assegnazione del personale ai progetti individuali dovrà avvenire tenendo conto del contributo che i dipendenti potranno fornire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti in relazione ai contenuti del lavoro abitualmente svolto e delle capacità dimostrate.

Attraverso la valutazione dell'attività si valuta l'apporto individuale (prestazione) fornito dal dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG alla propria unità organizzativa e nell'espletamento dell'attività ordinaria della stessa non riconducibile ad uno specifico obiettivo.

La valutazione è effettuata dal Capo Ripartizione utilizzando le schede allegate alla presente metodologia. Per ogni elemento indicato nelle schede viene riconosciuto un valore. La somma dei singoli valori determina il valore complessivo riconosciuto all'attività svolta dal dipendente.

I fattori generali di valutazione cui attenersi nella formulazione della valutazione comprendono:

**INTEGRAZIONE PERSONALE NELL'ORGANIZZAZIONE (allegato 1)**

- **collaborazione ed integrazione organizzativa;**
- **qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e i collaboratori;**
- **correttezza e qualità nei rapporti con gli utenti e altri interlocutori;**

**RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO (allegato 2)**

- rispetto degli impegni, delle scadenze e quantità di lavoro;
- qualità del lavoro;
- iniziativa e capacità di soluzione dei problemi.

**COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITÀ TECNICA (allegato 3)**

- conoscenze generali tecnico – scientifiche e dell'ordinamento;
- conoscenze tecnico professionali specifiche e aggiornamento;
- capacità di diversificare le conoscenze e affrontare situazioni nuove.

**CAPACITÀ E CONTRIBUTO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE DELLE RISORSE – VALEVOLE PER GLI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA “D” INCARICATA DI P.O. (fattore di valutazione da utilizzarsi solo ai fini della P.E.O.) (allegato 4)**

- programmazione, coordinamento e controllo;
- capacità organizzativa e leadership;
- capacità di valutare i collaboratori.

Il sistema di valutazione viene attivato per premiare il merito.

Si precisa che tutti i fattori devono essere valutati e che verrà attribuito un peso come indicato nella scheda di sintesi allegata ( allegato 5). Nella scheda vengono anche indicate le modalità utilizzate per effettuare la valutazione.

A fine anno e nell'eventuale valutazione intermedia il dirigente segnerà una delle quattro frasi delle schede allegate che meglio corrispondono alle caratteristiche della persona.

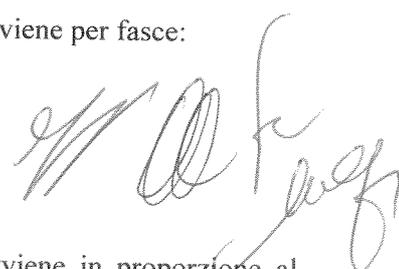
Per la valutazione dei risultati aggregati di Servizio ai fini della corresponsione del premio incentivante collegato si utilizza soltanto il fattore “*Integrazione personale nell'organizzazione*”; tale fattore di valutazione, sommato agli altri fattori della scheda di sintesi, è utile anche ai fini della corresponsione del premio incentivante collegato alla valutazione delle prestazioni individuali nonché alla valutazione per il premio di progetto ( **per la quota relativa alla valutazione individuale**) e per la P.E.O. .

Per la corresponsione del premio di risultato di servizio ( 70%) il punteggio massimo ottenibile è di 45 punti  
Per la corresponsione del premio di risultato individuale ( 30%) e **per il calcolo della quota del premio relativo alla valutazione individuale** il punteggio massimo ottenibile è di 90 punti.

L'articolazione delle fasce d'incentivazione economica, assegnata ai fini della quota del 70% del fondo produttività, sarà graduata sulla base di un punteggio, che, se non supera il 33% del punteggio massimo previsto, non determinerà erogazione del premio d'incentivazione.

Posto che al di sotto di 15 punti non viene erogato alcun compenso, l'erogazione avviene per fasce:

- < 15 punti nessun incentivo
- da 15 a 22 punti erogazione del 60% del premio
- da 23 a 30 punti erogazione del 80% del premio
- >di 30 punti erogazione del 100% del premio



Si precisa che per il personale part-time l'erogazione del 70% dell'incentivo avviene in proporzione al rapporto orario di lavoro.

L'articolazione delle fasce d'incentivazione economica, relativa alla quota del 30% del fondo produttività e **alla quota della valutazione del premio di progetto**, sarà graduata sulla base di un punteggio, che se non supera il 33% del punteggio massimo previsto, non determinerà erogazione del premio d'incentivazione.

Posto ~~che pari~~ o al di sotto di 30 punti non viene erogato nessun compenso l'erogazione avviene per fasce:

- < 30 punti nessun incentivo
- da 30 a 45 punti erogazione del 60% del premio
- da 46 a 60 punti erogazione del 80% del premio
- >di 60 punti erogazione del 100% del premio

Si precisa che per il personale part-time l'erogazione del 30% dell'incentivo avviene in proporzione al rapporto orario di lavoro.

Per quanto riguarda la distribuzione degli eventuali RESTI **dei premi di cui ai punti 1, 2 e 3**, essi sono distribuiti proporzionalmente al personale che ha avuto **la valutazione per l'erogazione del 100% del premio** e non ha superato i 15 giorni di assenza nel periodo di riferimento, con il limite massimo individuale del doppio. Ulteriori eventuali resti saranno riportati all'anno successivo quale economia del fondo risorse variabili.

**Ad ogni dipendente verrà consegnata copia dell'esito della valutazione nell'ambito di un colloquio di condivisione della valutazione annuale o dell'eventuale valutazione intermedia. In tale circostanza dovranno essere fornite tutte le informazioni necessarie a chiarire le motivazioni specifiche della valutazione.**

Il dipendente potrà entro **cinque** giorni dalla consegna, chiedere il contraddittorio con il proprio dirigente di servizio e/o avvalersi delle modalità previste dall'art. 6 del C.C.D.I. 2002/2005 .

Il sistema di valutazione verrà sottoposto a verifica alla fine del biennio contrattuale.

The image shows three handwritten signatures in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

## PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per la valutazione ai fini della P.E.O. si utilizzano i seguenti criteri, che avranno un peso differente secondo la categoria di appartenenza, riferiti alle categorie a fianco segnate:

1. Esperienza acquisita ( Cat. A, B, B3, C ad esclusione dell'ultima posizione delle Cat. B e C);
2. Rendimento quali- quantitativo : Valutazione della prestazione individuale e Valutazione delle attività finalizzate allo sviluppo professionale (Valido per tutte le categorie ad esclusione della Cat. D incaricata di Posizione Organizzativa);
3. Arricchimento professionale -Competenza e Capacità (Valido per tutte le categorie)
4. Interventi formativi e aggiornamento. Aggiornamento e formazione all'interno del piano di formazione dell'Ente e competenza professionale(Valido per tutte le categorie ad esclusione delle Cat. A);
- 5 Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle Risorse ( Valido esclusivamente per la categoria D incaricata di Posizione Organizzativa)

Si sottolinea che tutti i lavoratori hanno uguale possibilità di partecipare alla progressione orizzontale e che, pertanto, tutti i dipendenti del servizio, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, sono soggetti a valutazione.

Per partecipare alla progressione orizzontale nel caso di neo-assunti o di passaggi verticali avvenuti nell'anno, occorre avere superato almeno un anno di anzianità nella categoria.

Per il parametro *Valutazione della prestazione* si utilizzerà la scheda con il fattore di valutazione: **Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse** (Allegato 4 ).

### 1. Esperienza acquisita (legata alla professionalità acquisita attraverso l'anzianità di servizio)

Valida esclusivamente per i passaggi all'interno delle Cat. A, B e C ad eccezione dell'ultima posizione delle Cat. B e C

Il conteggio degli anni di servizio come ricaduta della professionalità acquisita parte dall'ultimo avanzamento fatto in progressione verticale o mediante concorso ove è stata considerata l'anzianità di servizio.

Il punteggio verrà attribuito come segue:

- 1 punto per ogni anno prestato
- i periodi prestati a part-time vengono rapportati *comunque a tempo pieno proporzionalmente a quelli prestati*

L'anzianità massima valutabile è di dieci anni. Il punteggio avrà un peso diverso a seconda della categoria di appartenenza, nonché dell'attuazione o meno del Piano di formazione, come previsto dalla seguente tabella:

	Punti max attribuibili	<i>200</i> Punti max in progressione orizzontale nelle more dell'attuazione del Piano di formazione.	Punti max in progressione orizzontale con l'attuazione del Piano di formazione.
Categoria A	10	40 -	40
Categoria B	10	40	30   10
Categoria C	10	30	20   10

### 2. Rendimento quali- quantitativo :

Valida per i passaggi all'interno di tutte le categorie ad eccezione della cat. D incaricata di Posizione Organizzativa

#### 2.a Valutazione prestazione individuale.

Anche per la categoria "A", la valutazione della prestazione deve avere un ruolo rilevante ai fini dell'accertamento della professionalità acquisita e, pertanto, l'attribuzione del punteggio dovrà essere fatta

con riferimento alla valutazione per il 30% della produttività, prendendo come criterio la media degli ultimi due anni. Il punteggio attribuito è in proporzione al punteggio ottenuto per il premio individuale percepito a questo titolo.

Il collegamento tra la valutazione di prestazione individuale e la progressione orizzontale avviene considerando i punteggi corrispondenti alla seguente tabella:

**Tabella di collegamento tra valutazione complessiva per l'erogazione del premio individuale (incentivo 30%) e progressioni orizzontali**

PUNTI attribuiti con il 30%	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. D max 50	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. A-B-C max 40
46	6	1
47	7	1
48	8	1
49	9	1
50	10	1
51	11	1
52	12	2
53	13	3
54	14	4
55	15	5
.....	.....	.....
87	47	37
88	48	38
89	49	39
90	50	40

**2.b Valutazione delle attività finalizzata allo sviluppo professionale.**

Tale elemento si riferisce all'attribuzione della cosiddetta produttività collettiva (70%), intesa come partecipazione al risultato collettivo del gruppo. Il punteggio attribuito è in proporzione al punteggio ottenuto per la produttività percepita a questo titolo.

Il collegamento tra la valutazione di prestazione di gruppo e la progressione orizzontale avviene considerando i punteggi corrispondenti alla tabella seguente:

**Tabella di collegamento tra il totale dei punti attribuiti per il raggiungimento dei risultati (incentivo 70%) e progressioni orizzontali**

PUNTI attribuiti con il 70%	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. C5e B7 max 35	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. C e D max 15	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. A-B- max 10
23	13	1	1
24	14	1	1
...	...	...	...
...	...	...	...
31	21	1	1
32	22	2	1
33	23	3	1
34	24	4	1
35	25	5	1
36	26	6	1
37	27	7	2
...	...	...	...
44	34	14	9
45	35	15	10

### 3. Arricchimento professionale (competenza e capacità)

Valida per i passaggi all'interno di tutte le categorie

Tale elemento si riferisce alla valutazione effettuata annualmente dal Capo Ripartizione, congiuntamente alla valutazione ai fini della corresponsione dei premi di produttività, della cosiddetta "**competenza professionale e capacità tecnica**". Per quanto riguarda la categoria D incaricata di Posizione Organizzativa, la cui valutazione sarà effettuata dal Segretario Generale si utilizzerà la scheda di valutazione della Cat. D prevista per la valutazione della competenza professionale e della capacità tecnica.

Il punteggio viene attribuito in proporzione al punteggio ottenuto ai fini della corresponsione dei premi di produttività.

Il collegamento tra la valutazione della competenza professionale e capacità tecnica e la progressione orizzontale avviene considerando i punteggi corrispondenti alla seguente tabella:

**Tabella di collegamento tra il totale dei punti attribuiti alla "Competenza professionale e capacità tecnica" e progressioni orizzontali**

PUNTI attribuiti	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat.D e D incaricata di P.O. max 35	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat.C5-B7 max 25	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. C max 15	PUNTI attribuiti in PROGRESSIONE ORIZZ. Cat. A-B max 10
1	1	1	1	1
2	3	2	1	1
3	5	4	1	1
4	7	5	1	1
5	9	6	2	1
6	11	8	3	1
7	13	9	4	1
8	15	10	5	1
9	17	12	6	1
10	19	13	7	2
11	21	14	8	3
12	23	16	9	4
13	25	17	10	5
14	27	18	11	6
15	29	20	12	7
16	31	21	13	8
17	33	22	14	9
18	35	25	15	10

### 4. Interventi formativi e aggiornamento

Valida per i passaggi all'interno di tutte le categorie ad eccezione della cat. A.

Per quanto riguarda la valutazione della formazione, fino a quando non sarà approvato il Piano Annuale di Formazione si provvederà alla compilazione della scheda di rilevazione dello sviluppo professionale (allegato7) soltanto a fini indicativi.

Con l'attuazione del Piano di formazione al parametro relativo agli interventi formativi per i passaggi all'interno delle cat. B e C sarà attribuito un punteggio massimo di 10/10 rapportato alla valutazione finale ottenuta nel corso di formazione o di aggiornamento o alla media delle valutazioni ottenute in più corsi. Per i passaggi alle ultime posizioni economiche delle categorie B e C e della cat. D e D incaricata di Posizione Organizzativa la valutazione sarà considerata come valore aggiunto nella scheda di valutazione "**competenza professionale e capacità tecnica**".

## 5.Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle Risorse

Valido esclusivamente per la categoria D incaricata di Posizione Organizzativa

Tale elemento si riferisce alla valutazione effettuata annualmente dal Segretario Generale della cosiddetta **“Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle Risorse ”** intese come capacità di programmazione, coordinamento e controllo , capacità organizzativa e leadership e come capacità di valutare i collaboratori. Per tali parametri di valutazione è previsto un punteggio massimo come riportato nell'allegata scheda (Allegato 4).

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes, located in the bottom right corner of the page.

**CITTA' DI CARINI**  
Provincia di Palermo

Scheda Progetto

Servizio \_\_\_\_\_

Descrizione sintetica del progetto  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OBIETTIVI quali – quantitativi di miglioramento da ottenere tramite il Progetto Speciale  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TEMPI di realizzazione DATA INIZIO: \_\_\_\_\_  
DATA TERMINE : \_\_\_\_\_

PERSONALE COINVOLTO (numero unità, distinte per categoria e profilo professionale)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CRITERI DI VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO \_\_\_\_\_

VALUTAZIONE DEL PROGETTO:

	PUNTI
1) COMPLESSITA'	
2) COSTO	
TOTALE	

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
( O IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO)

Carini, \_\_\_\_\_

**PARTE RISERVATA AL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

ESAME PREVENTIVO (fase di pianificazione)		
EVENTUALI VARIAZIONI IN ESERCIZIO (fase di esercizio)		

**CITTA' DI CARINI**  
 Provincia di Palermo

Descrizione sintetica del progetto:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	FATTORI	SCHEMA DI VALUTAZIONE				PUNTEGGIO FATTORI	MEDIA dei fattori	PESO Specifico	PUNTEGGIO Ponderato
A) COMPLESSITA'	URGENZA	Bassa 0-40	Media 41-80	Elevata 81-100				60	
	COMPETENZA TECNICA	Elementare 0-25	di base 26-50	Qualificata 51-75	Alta Specializz. 76-100				
	INTEGRAZIONE COORDINAMENTO	Apporto individuale 0-35	Integr. media 36-70	Integrazione massima 71-100					
	AUTONOMIA CREATIVA	Istruzioni dettagliate 0-25	Routine 26-50	Esperienza consolidata 51-80	Autonomia operativa 81-100				
	INNOVATIVITA'	Incremento qualità 0-20	Sviluppo qualità 21-40	Innovazione radicale 41-50					
	RESPONSABILITA'	Disagio limitato 0-20	Disagio a singoli utenti 21-40	Disagio a livello generale 41-50					
	STRUMENTAZIONE RICHIESTA	Elementare PC 0-30	Media: videoscrittura, posta elettronica, data base 31-80	Elevata: elaborazione grafica, CAD, Foglio elettronico evoluto 81-100					
B) COSTO MANCATA REALIZZAZIONE	DISSERVIZIO	Lievi disagi 0-10	Disagi a singoli utenti (esterni/interni) 11-45	Disagi a livello generale 46-89	Disagi gravi A livello Generale 81-100			40	
	DANNO IMMAGINE AMMINISTRAZIONE	Basso 0-40	Medio: recuperabile nel breve periodo 41-80	Rilevante: difficilmente recuperabile 81-100					
	COSTO EVENTUALI COLLABORAZIONI ESTERNE	Questo parametro va valutato solo nel caso in cui sia possibile una comparazione di costi. Nell'eventualità di non utilizzo, la media va fatta sui restanti due fattori.							
		Costo più basso 0-10	Costo in linea 11-70	Costo più alto 71-100					

Somma dei punteggi ponderati:  
 valutazione progetto

**Integrazione personale nell'organizzazione**

Valutazione della prestazione del dipendente per l'attribuzione del 70% dell'incentivo di settore e parametro concorrente sia alla valutazione della prestazione individuale sia del premio di progetto che alla progressione orizz.le.

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	
<i>Integrazione personale nell'organizzazione</i>	<i>Peso 5</i>	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	PUNTI
Collaborazione e integrazione organizzativa  $\alpha$		Ha contribuito in ogni modo per il funzionamento integrato e per il coordinamento delle diverse attività, anche con l'elaborazione di progetti e proposte, alla luce delle finalità assegnate alla propria unità organizzativa, mostrando grande attenzione verso gli obiettivi di funzionalità complessiva del servizio.	3
		Ha mostrato forte sensibilità e fattivo interessamento all'integrazione tra la propria unità di riferimento e gli altri uffici e servizi, alla luce degli obiettivi di funzionalità complessiva del servizio.	2
		Ha contribuito positivamente all'integrazione complessiva delle attività del servizio.	1
		Elementi di criticità: motivare	0
Qualità delle relazioni interpersonali con i colleghi e i collaboratori  $\beta$		Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali interne all'organizzazione, nella comunicazione e nel lavoro di gruppo, promuovendo attivamente un clima di lavoro improntato al confronto aperto, alla collaborazione costruttiva, alla trasmissione di conoscenze e orientamenti professionali verso i più giovani colleghi e collaboratori.	3
		Ha manifestato correttezza e attenzione nelle relazioni personali interne all'organizzazione, nella comunicazione nel lavoro di gruppo, contribuendo a un clima costruttivo e favorevole allo sviluppo professionale.	2
		Ha manifestato correttezza e disponibilità verso i colleghi e i collaboratori, contribuendo all'instaurazione di un clima di lavoro sereno e orientato ai risultati.	1
		Elementi di criticità – motivare	0
Correttezza e qualità nei rapporti con gli utenti e altri interlocutori  $\gamma$		Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione verso gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori, promuovendo attivamente un clima di rapporti costruttivo e cooperativo. Ha anticipato e evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo creativamente le situazioni critiche.	3
		Ha gestito con impegno e disponibilità le relazioni interpersonali e la comunicazione verso gli utenti dei servizi e gli interlocutori, contribuendo a un clima di rapporti costruttivo e riuscendo a prevedere o risolvere le situazioni critiche.	2
		Ha gestito in modo corretto i rapporti interpersonali e i momenti di comunicazione, verso gli utenti dei servizi e altri interlocutori, evitando il sorgere di problemi	1
		Elementi di criticità - motivare	
TOTALE AREA			

*[Handwritten signature]*  
13

Allegato 2

**Rendimento quantitativo e qualitativo**

Valutazione della prestazione individuale per l'attribuzione del 30% dell'incentivo e parametro concorrente alla valutazione sia del premio di progetto che alla progressione orizzontale

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>Peso</b> 3	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Rispetto impegni quantità di lavoro	scadenze e	<p>Ha esercitato un grande impegno realizzativo, garantendo la massima tempestività e flessibilità di intervento e una totale affidabilità.</p> <p>E' intervenuto sempre in modo tempestivo, puntuale e flessibile rispetto alle esigenze della struttura di riferimento e del comune nel suo insieme.</p> <p>Ha garantito normalmente modalità e tempi di intervento adeguati alle esigenze della struttura di riferimento e puntualità rispetto alle scadenze e impegni di rilievo generale.</p> <p>Elementi di criticità - motivare</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>
Qualità del lavoro		<p>Il lavoro direttamente svolto e gli elaborati prodotti sono stati della più elevata qualità.</p> <p>Il lavoro svolto e gli elaborati prodotti sono stati di buona qualità.</p> <p>Ha svolto il proprio ruolo nella parte direttamente operativa senza incorrere in significativi errori.</p> <p>Elementi di criticità- motivare</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>
Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi		<p>E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali di particolare rilievo e importanza, con tempestività, originalità di impostazione, cura attenta dei particolari.</p> <p>Ha contribuito in modo significativo alla soluzione di problemi di particolare complessità e difficoltà.</p> <p>Ha mostrato attenzione e impegno nella soluzione di problemi tecnico professionali rilevanti.</p> <p>Elementi di criticità - motivare</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>
TOTALE AREA			

**Competenza professionale e capacità tecnica**

Valutazione della prestazione individuale per l'attribuzione del 30% dell'incentivo e parametro concorrente alla valutazione sia del premio di progetto che alla progressione orizzontale

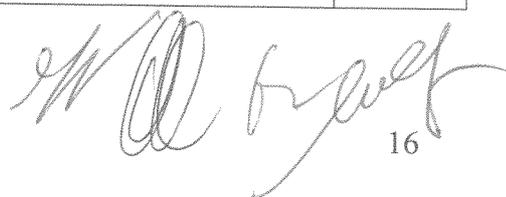
Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	<b>Peso</b> 2	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Conoscenze generali tecnico-scientifiche e dell'ordinamento  $\alpha$		Ha dimostrato una completa padronanza delle materie di competenza, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali e con riferimento alla più avanzata ricerca.	3
		Ha dimostrato aggiornate conoscenze teoriche, con capacità di collegamento in chiave interdisciplinare.	2
		Ha manifestato un livello di conoscenze teoriche adeguato al ruolo svolto.	1
		Elementi di criticità - motivare	0
Conoscenze professionali specifiche di aggiornamento tecnico di  $\beta$		Nel proprio campo di specializzazione ha costituito un punto di riferimento autorevole per i colleghi e gli altri servizi, riconosciuto anche all'esterno del comune, mantenendo un costante aggiornamento.	3
		Ha dimostrato aggiornate conoscenze tecniche e professionali, elasticità e prontezza nell'applicare al lavoro operativo la propria competenza professionale.	2
		Ha manifestato un livello di conoscenze professionali e tecniche adeguato al lavoro assegnatoli.	1
		Elementi di criticità - motivare	0
Capacità di diversificare la conoscenze e affrontare situazioni nuove  $\gamma$		Ha mostrato attitudini di alto livello alla concettualizzazione e capacità di analizzare i problemi in chiave interdisciplinare, riuscendo a diversificare e ampliare la conoscenze rispetto alla specializzazione originaria.	3
		Si è mostrato disponibile e interessato a diversificare le esperienze e conoscenze di lavoro, ed ha mostrato attitudine anche nell'affrontare problemi e situazioni nuovi.	2
		Ha manifestato un'adeguata propensione a diversificare le proprie conoscenze e ad affrontare problematiche nuove.	1
		Elementi di criticità - motivare	0
TOTALE AREA			



Allegato 4 **Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse**

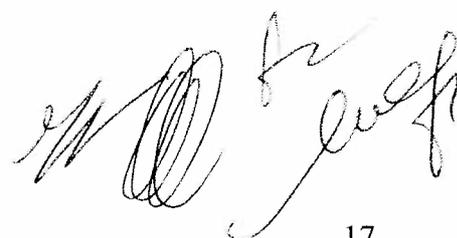
Valutazione della prestazione individuale quale parametro concorrente alla valutazione della progressione orizzontale del personale di cat. D incaricato di P.O.

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse</b>	<b>Peso 5</b>	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Programmazione , coordinamento e controllo    A		Ha promosso con intensità e impegno l'attività di programmazione, coordinamento e controllo dell'unità operativa affidata alla sua responsabilità, ha partecipato e contribuito attivamente a rilevanti iniziative di miglioramento organizzativo dotate di impatto interno e anche esterno all'unità stessa.	4
		Ha assolto validamente alle attività di programmazione, coordinamento e controllo per l'unità operativa affidata alla propria responsabilità, dimostrando sensibilità e attitudine per la corretta gestione delle risorse e per il miglioramento della funzionalità dei servizi.	3
		Ha garantito un soddisfacente funzionamento complessivo dell'unità affidata alla propria responsabilità	2
		Elementi di criticità - motivare	0
Capacità organizzativa e leadership    B		Ha mostrato una spiccata capacità di organizzare le risorse umane e tecnologiche, rilevando notevoli qualità di leadership e capacità di guidare, formare e motivare i collaboratori.	5
		Ha mostrato buona capacità di organizzare le risorse umane e tecnologiche, rilevando qualità di leadership e capacità di orientare lo sviluppo professionale dei collaboratori.	4
		Ha mostrato adeguata capacità organizzativa e sufficiente sensibilità per la motivazione e lo sviluppo professionale dei collaboratori.	3
		Elementi di criticità - motivare	0
Capacità di valutare i collaboratori    C		Ha saputo gestire con grande equilibrio, sensibilità e competenza tutto il ciclo della valutazione dei propri collaboratori, determinando le condizioni, fin dall'attenta gestione delle fasi di colloquio iniziale e compilazione della scheda preliminare, per la riuscita della prima applicazione, contribuendo anche con le proprie proposte al miglioramento del sistema di valutazione.	4
		Ha gestito positivamente la valutazione dei propri collaboratori, impegnandosi costruttivamente in tutte le fase del ciclo annuale di valutazione e contribuendo anche ad adattare gli schemi di riferimento generali alla realtà operativa di propria competenza.	3
		E' intervenuto in modo adeguato alla posizione organizzativa rivestita nelle diverse fasi previste dal ciclo annuale di valutazione dei collaboratori.	2
		Elementi di criticità - motivare	0
<b>TOTALE (A+B+C)</b>			
<b>VAUTAZIONE</b>		<b>TOTALE x PESO =(A+B+C) x 5</b>	



**Scheda di sintesi dei fattori generali della valutazione**

FATTORI	PESI Cat. A-B- C-D	PUNTEGGI ASSEGNATI (riportare)			PUNTEGGIO TOTALE (somma $\alpha+\beta+\gamma$ )	VALUTAZIONE RISULTANTE (totale punteggio per il peso)
		$\alpha$	$\beta$	$\gamma$		
Integrazione personale nell'organizzazione (70%)	5					Valutazione per l'erogazione del <b>premio di settore</b> (70%), e concorrente per il premio individuale, di progetto e per la PEO
Rendimento quantitativo e qualitativo	3					Valutazione concorrente per l'erogazione del premio individuale, di progetto e per la PEO
Competenza professionale e capacità tecnica	2					Valutazione concorrente per l'erogazione del premio individuale, di progetto e per la PEO
<b>Totale generale</b>	10					Valutazione complessiva per l'erogazione del <b>premio individuale</b> (30%),di progetto e per la PEO



**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: D incaricata di Posizione Organizzativa**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	PESO	PUNTI Massimi	PUNTI effettivi
3 Competenza e capacità	35%	15	
5. Capacità e contributo organizzativo e di gestione delle Risorse	65%	65	
4. Interventi formativi e aggiornamento	*		
TOTALE	100%	100	

\*non è considerato come valore a se stante ma come ricaduta professionale all'interno dell'indicatore "competenza e professionalità".

Data \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il dipendente \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: D**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	PESO	PUNTI Massimi	PUNTI effettivi
2.a Valutazione prestazione	50%	50	
2.b Raggiungimento risultati	15%	15	
3 Competenza e capacità	35%	15	
4. Interventi formativi e aggiornamento	*		
TOTALE	100%	100	

\*non è considerato come valore a se stante ma come ricaduta professionale all'interno dell'indicatore "competenza e professionalità".

Data \_\_\_\_\_

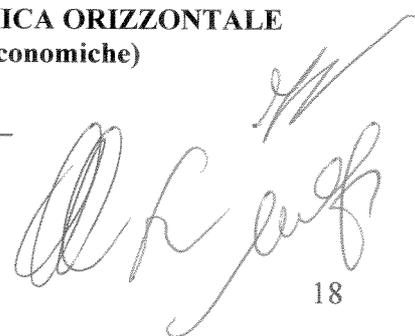
Il Capo Ripartizione \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il dipendente \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: B / C ( per le ultime posizioni economiche)**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_



Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Per ultima posizione cat. B e Cat. C	PESO Cat. B7- C5	PUNTI Massimi	PUNTI effettivi
2.a Valutazione prestazione	40%	40	
2.b Raggiungimento risultati	35%	35	
3 Competenza e capacità	25%	25	
4 Interventi formativi e aggiornamento	*		
TOTALE	100%	100	

\*non è considerato come valore a se stante ma come ricaduta professionale all'interno dell'indicatore "competenza e professionalità".

Data \_\_\_\_\_

Il Capo Ripartizione \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il dipendente \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: C**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Per categoria C	PESO Cat.C	PUNTI Massimi	PUNTI effettivi
1 Esperienza acquisita	30%* 20%**	30 * 20**	
2.a Valutazione prestazione	40%	40	
2.b Raggiungimento risultati	15%	15	
3 Competenza e capacità	15%	15	
4 Interventi formativi e aggiornamento	10%**	10**	
TOTALE	100%	100	

\* valori da considerarsi nelle more dell'attuazione del piano di formazione

\*\*valori da considerarsi con l'attuazione del piano di formazione.

Data \_\_\_\_\_

Il Capo Ripartizione \_\_\_\_\_

Per presa visione: Il dipendente \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: A / B1 / B3 .**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_

Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ. \_\_\_\_\_ alla Pos. Econ. \_\_\_\_\_

Per categoria A e B		PESO	PUNTI massimi	PUNTI effettivi
1	Esperienza acquisita	40%** 30%***	40** 30***	
2.a	Valutazione prestazione	40%	40	
2.b	Raggiungimento risultati	10%	10	
3	Competenza e capacità	10%	10	
4	Interventi formativi e aggiornamento*	10%***	10***	
TOTALE		100%	100	

\* non considerato per la cat. A

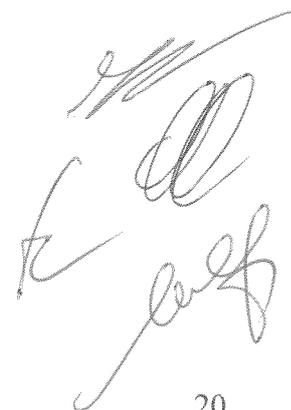
\*\*valori da considerarsi nelle more dell'attuazione del piano di formazione per la cat. B.

\*\*\*valori da considerarsi con l'attuazione del piano di formazione

Data \_\_\_\_\_

Il Capo Ripartizione

Per presa visione: Il dipendente



*Scheda di Rilevazione dello Sviluppo Professionale*

<b>Parte 1: Informazioni qualificate sul periodo trascorso</b>		
<b>Interventi Formativi Effettuati</b>		
Titolo /Tema	Ente Erogante	Durata/Profitto
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

*Questa sezione è essenzialmente compilativa. Nello spazio delicato a note e commenti valutatore e valutato possono fornire informazioni integrative rispetto alle iniziative cui il valutato ha partecipato.*

<b>Ricadute sulle competenze (categorie D, e Ultime posizioni cat. C e B)</b>
.....
.....
.....

*La sezione deve essere compilata dal valutatore al quale è richiesta una stima dell'impatto che gli eventi verificatisi nel periodo trascorso hanno avuto sul bagaglio di competenze detenuto dal valutato.*

<b>Valutazione per le categorie B e C</b>
.....
.....

*Media dei profitti delle attività formative su base decimale*

<b>Parte 2: Informazioni e Azioni utili allo sviluppo professionale</b>
<b>Interventi Formativi Necessari</b>
.....
.....

*Nella sezione viene segnalata l'esigenza di predisporre interventi formativi per il miglioramento delle prestazioni e del bagaglio di competenza del valutato.*

<b>Modifiche necessarie al contenuto della posizione</b>
.....
.....

*Nella sezione vengono segnalati possibili interventi da effettuare sui compiti attribuiti ai collaboratori.*

<b>Aspettative di impatto sulle competenze</b>
.....
.....

## Esempio di valutazione

Ripartizione I Servizio personale

Dipendente \_\_\_\_\_ cat. C

### **Integrazione personale nell'organizzazione**

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Integrazione personale nell'organizzazione</b>	<b>Peso</b> 5	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Collaborazione e integrazione organizzativa  $\alpha$		Ha contribuito in ogni modo per il funzionamento integrato e per il coordinamento delle diverse attività, anche con l'elaborazione di progetti e proposte, alla luce delle finalità assegnate alla propria unità organizzativa, mostrando grande attenzione verso gli obiettivi di funzionalità complessiva del servizio.	3
Qualità delle relazioni interpersonali con i colleghi e i collaboratori  $\beta$		Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali interne all'organizzazione, nella comunicazione e nel lavoro di gruppo, promuovendo attivamente un clima di lavoro improntato al confronto aperto, alla collaborazione costruttiva, alla trasmissione di conoscenze e orientamenti professionali verso i più giovani colleghi e collaboratori.	3
Correttezza e qualità nei rapporti con gli utenti e altri interlocutori  $\gamma$		Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni interpersonali e nella comunicazione verso gli utenti dei servizi e gli altri interlocutori, promuovendo attivamente un clima di rapporti costruttivo e cooperativo. Ha anticipato e evitato momenti di tensione e conflitto, anche risolvendo creativamente le situazioni critiche.	3
<b>TOTALE AREA</b>			<b>9</b>

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Rendimento quantitativo e qualitativo</b>	<b>Peso</b> 3	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Rispetto impegni scadenze e quantità di lavoro  $\alpha$		Ha esercitato un grande impegno realizzativo, garantendo la massima tempestività e flessibilità di intervento e una totale affidabilità.	3

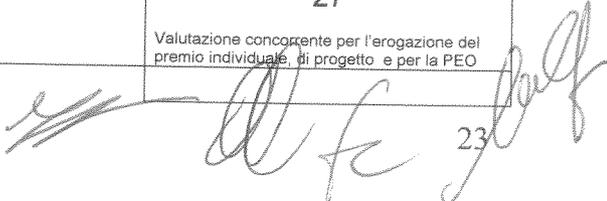
Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number 22.

Qualità del lavoro $\beta$	Il lavoro direttamente svolto e gli elaborati prodotti sono stati della più elevata qualità.	3
Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi $\gamma$	E' intervenuto direttamente nel risolvere problemi tecnico-professionali di particolare rilievo e importanza, con tempestività, originalità di impostazione, cura attenta dei particolari.	3
<b>TOTALE AREA</b>		<b>9</b>

Aree e fattori di valutazione		VALUTAZIONE	PUNTI
<b>Competenza professionale e capacità tecnica</b>	<b>Peso 2</b>	<i>Scegliere la frase che meglio definisce il contributo professionale inerente ciascun fattore</i>	
Conoscenze generali tecnico-scientifiche e dell'ordinamento $\alpha$		Ha dimostrato una completa padronanza delle materie di competenza, anche nei loro fondamenti teorici e concettuali e con riferimento alla più avanzata ricerca.	3
Conoscenze tecnico professionali specifiche di aggiornamento $\beta$		Nel proprio campo di specializzazione ha costituito un punto di riferimento autorevole per i colleghi e gli altri servizi, riconosciuto anche all'esterno del comune, mantenendo un costante aggiornamento.	3
Capacità di diversificare la conoscenze e affrontare situazioni nuove $\gamma$		Ha mostrato attitudini di alto livello alla concettualizzazione e capacità di analizzare i problemi in chiave interdisciplinare, riuscendo a diversificare e ampliare la conoscenze rispetto alla specializzazione originaria.	3
<b>TOTALE AREA</b>			<b>9</b>

**Scheda di sintesi dei fattori generali della valutazione**

FATTORI	PESI Cat. A-B- C-D	PUNTEGGI ASSEGNATI (riportare)			PUNTEGGIO TOTALE (somma $\alpha+\beta+\gamma$ )	VALUTAZIONE RISULTANTE (totale punteggio per il peso)
		$\alpha$	$\beta$	$\gamma$		
Integrazione personale nell'organizzazione (70%)	5	3	3	3	9	45 <small>Valutazione per l'erogazione del premio di settore(70%), e concorrente per il premio individuale, di progetto e per la PEO</small>
Rendimento quantitativo e qualitativo	3	3	3	3	9	27 <small>Valutazione concorrente per l'erogazione del premio individuale, di progetto e per la PEO</small>
Competenza	2	3	3	3	9	


  
 23

professionale e capacità tecnica						18
						Valutazione concorrente per l'erogazione del premio individuale, di progetto e per la PEO
<b>Totale generale</b>	10					90
						Valutazione complessiva per l'erogazione del premio individuale(30%), di progetto e per la PEO

*Il Capo Ripartizione*

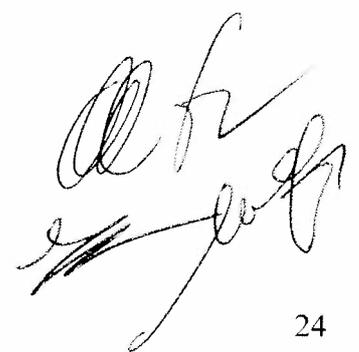
---

*Data*

---

*Firma per presa visione*

---



**Scheda di Rilevazione dello Sviluppo Professionale**

<b>Parte 1: Informazioni qualificate sul periodo trascorso</b>		
<b>Interventi Formativi Effettuati</b>		
<b>Titolo /Tema</b>	<b>Ente Erogante</b>	<b>Durata/Profitto</b>
.....	.....	6/10
.....	.....	27/30
.....	.....	1007110

*Questa sezione è essenzialmente compilativa. Nello spazio delicato a note e commenti valutatore e valutato possono fornire informazioni integrative rispetto alle iniziative cui il valutato ha partecipato.*

<b>Valutazione per le categorie B e C</b>
<b>(6/10+9/10 +9/10)/3=8/10</b>
<i>Media dei profitti delle attività formative su base decimale</i>

<b>Parte 2: Informazioni e Azioni utili allo sviluppo professionale</b>
<b>Interventi Formativi Necessari</b>
.....
.....

*Nella sezione viene segnalata l'esigenza di predisporre interventi formativi per il miglioramento delle prestazioni e del bagaglio di competenza del valutato.*

<b>Modifiche necessarie al contenuto della posizione</b>
.....
.....

*Nella sezione vengono segnalati possibili interventi da effettuare sui compiti attribuiti ai collaboratori.*

<b>Aspettative di impatto sulle competenze</b>
.....
.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
**Categoria di appartenenza: C**

Ripartizione \_\_\_\_\_ Servizio \_\_\_\_\_

**Dipendente Gallina Gaetana**

**Progressione economica orizzontale dalla Pos. Econ.C1 alla Pos. Econ. C2**

Per categoria C	PESO Cat.C	PUNTI Massimi	PUNTI **	
1 Esperienza acquisita	(30%)** 20%	(30)** 20	3	2
2.a Valutazione prestazione	40%	40	40	40
2.b Raggiungimento risultati	15%	15	15	15
3 Competenza e capacità	15%	15	15	15
4 Interventi formativi e aggiornamento*	10%	10		8
TOTALE	100%	100	73	80

\* non considerato per la cat. A,

\*\*valori da considerarsi nelle more dell'attuazione del piano di formazione.

Data \_\_\_\_\_

**Il Capo Ripartizione**

\_\_\_\_\_

**Per presa visione: Il dipendente**

\_\_\_\_\_

anni di servizio 1 x 3=3

anni di servizio presenza di Piano di formazione 1x2= 2

valutazione per l'erogazione dei premio individuale 90 punteggio attribuito ai fini della PEO 40

valutazione per l'erogazione dei premio di settore 45 punteggio attribuito ai fini della PEO 15

valutazione del fattore competenza professionale e capacità tecnica 18 punteggio attribuito ai fini della PEO 15

