

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.  
 AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO  
 PERFORMANCE INDIVIDUALE  
 - CATEGORIE "D1" "D3" -  
 ANNO .....**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CAT. \_\_\_\_\_ P.E. \_\_\_\_\_

ANNO DI ASSUNZIONE \_\_\_\_\_

TITOLO DI STUDIO \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

**A. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI: PROGETTI PEG E GESTIONALI ASSEGNATI** - Risultato aggiuntivo rispetto alla normale prestazione lavorativa -

PESO PONDERALE ASSEGNATO	50/100						
	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INADEGUATO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO INSUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO SUFFICIENTE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DISCRETO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO BUONO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OTTIMO	PUNTEGGIO CONSEGUITO
PUNTEGGIO MAX OBIETTIVO PEG ASSEGNATO	0	1	2	3	4	5	
							PUNTEGGIO TOTALE

PUNTEGGIO MEDIO OBIETTIVI: \_\_\_\_\_

**B. VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:**

PESO PONDERALE ASSEGNATO	50/100						PUNTEGGIO CONSEGUITO
	PRESTAZIONE INADEGUATA	PRESTAZIONE INSUFFICIENTE	PRESTAZIONE CONFORME	PRESTAZIONE DISCRETA	PRESTAZIONE BUONA	PRESTAZIONE SUPERIORE	
PUNTEGGIO MAX	0	1	2	3	4	5	
QUALITA' LAVORATIVA							
GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA							
CAPACITA' PROPOSITIVA ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO							
CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE							
CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE							
SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE							
IMPEGNO PERSONALE							
						PUNTEGGIO TOTALE	

PUNTEGGIO MEDIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO:**      /100

VALUTAZIONE GENERALE

---



---

**Elementi di miglioramento:**

---



---

DATA \_\_\_\_\_ FIRMA RESPONSABILE DELL'AREA \_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO:

---



---

DATA \_\_\_\_\_ FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

### 1. Nota esplicitiva:

**A. OBIETTIVI:** contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area con il PEG e/o con altri provvedimenti.

**B. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:**

1. QUALITA' LAVORATIVA: precisione, puntualità, diligenza, rispetto indicazioni ricevute dal responsabile;
2. GESTIONE RAPPORTO CON L'UTENZA: rispetto, educazione, spirito di servizio;
3. CAPACITA' PROPOSITIVA: capacità di proporre soluzioni migliorative nel l'operatività propria e dei colleghi;
4. ARRICCHIMENTO PERSONALE FORMATIVO: ricorso alla formazione ed all'autoformazione. Crescita della professionalità attraverso la formazione;
5. CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO E RELAZIONALE: capacità di lavorare con gli altri, consapevolezza delle dinamiche esistenti in un gruppo di lavoro, rispetto delle persone;
6. CAPACITA' COLLABORATIVA VERSO I COLLEGHI DELLE ALTRE AREE: consapevolezza di essere all'interno della medesima organizzazione, del fatto che il lavoro di un'area si riverbera su quello delle altre, spirito di collaborazione;
7. SENSO DI APPARTENENZA ALL'ORGANIZZAZIONE: consapevolezza di essere parte di un'unica organizzazione che opera a servizio dell'utenza, senso di appartenenza verso la medesima;
8. IMPEGNO PERSONALE: impegno nel lavoro.

### 2. Nota punteggio:

**A. OBIETTIVI:** la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/obiettivo.

Detto punteggio medio/obiettivo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 50 (cinquanta). In questo modo si ottiene il punteggio medio/obiettivo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore raggiungimento degli obiettivi PEG.

**B. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:** la sommatoria dei punteggi viene divisa per il numero degli obiettivi al fine di ottenere il punteggio medio/singolo comportamento organizzativo.

Detto punteggio medio/singolo comportamento organizzativo, a sua volta, va diviso per 100 (cento) e moltiplicato per 50 (cinquanta).

In questo modo si ottiene il punteggio medio/ singolo comportamento organizzativo (troncato al terzo numero decimale dopo la virgola) rettificato in ragione del peso dato al fattore comportamenti organizzativi.

**C. PUNTEGGIO COMPLESSIVO:** i due punteggi, come sopra determinati, vengono sommati tra loro, moltiplicati per 2 (due) e poi per 10 (dieci) al fine di ottenere il punteggio complessivo in centesimi.

### 3. Nota erogazione:

L'attribuzione di un punteggio complessivo inferiore a 51/100 (cinquantuno centesimi) determina la non erogazione della quota cd. di produttività.

La quota c.d. di produttività verrà corrisposta in misura percentuale equivalente al punteggio conseguito.

Ai fini dell'eventuale maggiorazione del premio individuale, si rinvia a quanto stabilito dal contratto collettivo decentrato integrativo.

La distribuzione viene effettuata direttamente dall'ufficio gestione risorse umane.