

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE**

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

OBIETTIVI DI RISULTATO ASSEGNATI \_\_\_\_\_

La valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative.

Sulla base della valutazione complessiva, potrà esprimersi uno dei seguenti giudizi:

**PREPARAZIONE PROFESSIONALE:**

<b>eccellente rispetto agli standards medi</b>	
<b>Notevole rispetto alle mansioni assegnate</b>	
<b>Buona, integrabile con specifici corsi</b>	
<b>Scarsa</b>	

**PRESTAZIONI QUALI/QUANTITATIVE:**

ASSOLVIMENTO DEL CARICO DI LAVORO ASSEGNATO

<b>Eccellente</b>	
<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

CAPACITÀ DI PARTECIPAZIONE A PIÙ LINEE DI ATTIVITÀ:

<b>Eccellente</b>	
<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

CAPACITÀ DI INIZIATIVA PER LA SOLUZIONE DI PROBLEMI/DIFFICOLTÀ OPERATIVE:

<b>Eccellente</b>	
<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

ASSIDUITÀ IN TERMINI DI PRESENZA, ANCHE POMERIDIANA, SECONDO NECESSITÀ ED EMERGENZE.

<b>Eccellente</b>	
-------------------	--

<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

**CAPACITÀ DI ADATTAMENTO ALLE RESPONSABILITÀ ASSEGNATE**

<b>Eccellente</b>	
<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

**CAPACITÀ DI INTEGRAZIONE E DI COLLABORAZIONE CON COLLEGHI:**

<b>Eccellente</b>	
<b>Notevole</b>	
<b>Buona,</b>	
<b>Scarsa</b>	

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO**

*Il Segretario Comunale*

**FIRMA PER PRESA VISIONE DEL DIPENDENTE**

*Per ciascuno dei sette fattori sopra indicati sono stati previsti quattro livelli di valutazione (da "eccellente" a "scarso"). Criteri di indirizzo per la determinazione del punteggio complessivo: PUNTI 10: in presenza di massima valutazione rientrante nel fattore eccellente; PUNTI 8- 9 in presenza di valutazione rientrante nel fattore notevole; PUNTI 6-7 in presenza di valutazione rientrante nel fattore buono; PUNTI 4-5 in presenza di valutazione rientrante nel fattore scarso;*

**Determinazione delle soglie per la valutazione della performance finalizzata all'erogazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio**

**Punteggio inferiore a 35 = nessun compenso**  
**Punteggio da 36 a 49 = 60% del compenso**  
**Punteggio da 50 a 63 = 80% del compenso**  
**Punteggio da 64 a 70 = 100% del compenso**