

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEI DIPENDENTI DI  
CATEGORIA “D”, “C”, “B” e “A”**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DEI DIPENDENTI  
DI CATEGORIA “D”**

Dipendente:
Nato/a a
Il _____ - in servizio c/o il Settore
Servizio:
Assunto in data: _____ con la qualifica:
Inquadramento attuale Categoria

**Titolo di studio:** \_\_\_\_\_

**Voto conseguito** \_\_\_\_\_

**Altri titoli di studio:** \_\_\_\_\_

La valutazione avviene sulla base delle quattro seguenti sezioni:

- Sezione A: Capacità operativa e orientamento al risultato;
- Sezione B: Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance;
- Sezione C: Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance;
- Sezione D: Somma dei punteggi di sezione.

**Sezione A**  
**Capacità operativa e orientamento al risultato**

Le capacità operative e l'orientamento al risultato del dipendente possono esprimersi attraverso alcuni indicatori con cui indicare il grado di impegno profuso nell'attività lavorativa, unicamente alle condizioni che il dipendente riesce ad attivare nell'espletamento del proprio lavoro in termini di interrelazioni con i colleghi, con i cittadini e come orientamento al risultato. Ogni indicatore che esprime questi aspetti può avere un peso a secondo della categoria di appartenenza del dipendente. A questo peso si può attribuire un punteggio con il quale si sottolinea il grado di presenza positiva ed operativa del dipendente all'interno dell'indicatore stesso. Moltiplicando il peso per il punteggio si ottiene la valutazione per ogni singolo indicatore. La somma delle valutazioni dei singoli indicatori produrrà la risultanza della valutazione complessiva legata alle capacità operative e professionali del dipendente.

Di seguito si riporta la tabella degli indicatori ritenuti essenziali.

<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO *</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
Apporto in termini di collaborazione intersettoriale		1	
Flessibilità operativa		0,5	
Sensibilità all'innovazione		1,2	
Rapporto con l'utenza		1	
Apporto in termini di iniziativa		1,5	
Autonomia		1,3	
Responsabilità		1,5	
Orientamento al risultato		1,5	
Capacità organizzativa		1	
<b>TOTALE</b>			

\* Il punteggio da attribuire varia da 1 a 5 punti. La valutazione massima raggiungibile è pari 55 punti.

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione B**  
**Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance**

La performance del dipendente, intesa nella sua espansione complessiva, può essere sezionata, compresa e misurata se viene costruita sommando e incastrando non solo l'impegno profuso nell'attività lavorativa, ma anche i risultati conseguiti, la qualità della prestazione resa, come pure la capacità organizzativa o l'autonomia operativa ad affrontare e risolvere i problemi. Questi elementi, opportunamente messi in una griglia di valutazione, possono fornire un quadro integrato della performance del dipendente. Il quadro potrà essere sinteticamente chiuso in un punteggio finale di valutazione se ad ognuno degli elementi che costituiscono la griglia viene attribuito un punteggio di valutazione parziale. Con questi criteri e con questi obiettivi, per ogni categoria di appartenenza, si costruisce la griglia di aderenza che, per la Categoria D, è la seguente:

<b>ELEMENTI GENERALI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Capacità gestione risorse	4	
Risultati conseguiti	4	
Arricchimento professionale	4	
Qualità della prestazione	4	
Capacità organizzativa	4	
<b>TOTALE</b>		

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Capacità gestione risorse":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Risultati conseguiti":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Arricchimento professionale":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Qualità della prestazione":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Capacità organizzativa":

.....

.....

.....

.....

## Sezione C

### Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance.

La performance lavorativa è fortemente risolutiva nei risultati che produce. Per questa ragione, la presente sezione cerca di cogliere gli elementi specifici che costruiscono il prodotto lavorativo. Si punta ad individuare, in altre parole, quegli elementi che hanno uno spiccato carattere quantitativo sulle cose realizzate, senza trascurare anche quegli aspetti qualitativi che rendono pregevole la prestazione da una parte, e dall'altra si pongono come base per trasformarsi in numerosi aspetti quantitativi che arricchiscono i risultati conseguiti.

Per ogni elemento specifico che viene individuato in base alle mansioni del dipendente, occorre:

- a) che possano essere anche fornite eventuali indicazioni sulla quantità del prodotto/prestazione resi;
- b) che vengano fissati, con responsabilità del dirigente, i punteggi parziali massimi attribuibili senza superare la soglia complessiva di punti 25;
- c) che vengano attribuiti i punteggi parziali per ogni elemento specifico descritto;
- d) che vengano effettuate le dovute considerazioni a chiarimento delle scelte effettuate.

Di seguito si riporta la tabella sintetica di valutazione.

DESCRIZIONE ELEMENTI SPECIFICI DI PERFORMANCE	EVENTUALE QUANTIFICAZIONE DI PRODOTTO CONSEGUITO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Mansioni desunte dal carico di lavoro della Categoria di appartenenza:			
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
<b>TOTALE</b>		<b>25</b>	

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....



**Sezione D**  
**Somma dei punteggi di sezione**

<b>Sezione</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti attribuiti</b>
<b>Sezione A</b>	<b>55</b>	
<b>Sezione B</b>	<b>20</b>	
<b>Sezione C</b>	<b>25</b>	
<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>	

**GIUDIZIO FINALE:**.....

.....

**UTILIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE PER LA CONFERMA O MENO DELL'INCARICO DI RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Per quanto sopra, avendo raggiunto il dipendente un punteggio di \_\_\_\_\_, si stabilisce quanto segue:

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

**UTILIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**

Per quanto sopra, avendo raggiunto il dipendente un punteggio di \_\_\_\_\_, si stabilisce quanto segue:

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

Roccadaspide, li

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

**N.B.:** La presente scheda dev'essere firmata anche dal valutato. Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni, se lo desidera.

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

Roccadaspide, li

Firma del dipendente

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DEI DIPENDENTI  
DI CATEGORIA “C”**

Dipendente:
Nato/a a
Il _____ - in servizio c/o il Settore
Servizio:
Assunto in data: _____ con la qualifica:
Inquadramento attuale Categoria

**Titolo di studio:** \_\_\_\_\_

**Voto conseguito** \_\_\_\_\_

**Altri titoli di studio:** \_\_\_\_\_

La valutazione avviene sulla base delle quattro seguenti sezioni:

- Sezione A: Capacità operativa e orientamento al risultato;
- Sezione B: Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance;
- Sezione C: Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance;
- Sezione D: Somma dei punteggi di sezione.

## Sezione A

### Capacità operativa e orientamento al risultato

Le capacità operative e l'orientamento al risultato del dipendente possono esprimersi attraverso alcuni indicatori con cui indicare il grado di impegno profuso nell'attività lavorativa, unicamente alle condizioni che il dipendente riesce ad attivare nell'espletamento del proprio lavoro in termini di interrelazioni con i colleghi, con i cittadini e come orientamento al risultato. Ogni indicatore che esprime questi aspetti può avere un peso a secondo della categoria di appartenenza del dipendente. A questo peso si può attribuire un punteggio con il quale si sottolinea il grado di presenza positiva ed operativa del dipendente all'interno dell'indicatore stesso. Moltiplicando il peso per il punteggio si ottiene la valutazione per ogni singolo indicatore. La somma delle valutazioni dei singoli indicatori produrrà la risultanza della valutazione complessiva legata alle capacità operative e professionali del dipendente.

Di seguito si riporta la tabella degli indicatori ritenuti essenziali.

DESCRIZIONE INDICATORE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO *	PESO	VALUTAZIONE
Apporto in termini di collaborazione intersettoriale		1	
Flessibilità operativa		0,5	
Sensibilità all'innovazione		1,2	
Rapporto con l'utenza		1	
Apporto in termini di iniziativa		1,5	
Autonomia		1,3	
Responsabilità		1,5	
Orientamento al risultato		2	
<b>TOTALE</b>			

\* Il punteggio da attribuire varia da 1 a 5 punti. La valutazione massima raggiungibile è pari 50 punti.

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione B**  
**Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance**

La performance del dipendente, intesa nella sua espansione complessiva, può essere sezionata, compresa e misurata se viene costruita sommando e incastrando non solo l'impegno profuso nell'attività lavorativa, ma anche i risultati conseguiti, la qualità della prestazione resa, come pure la capacità organizzativa o l'autonomia operativa ad affrontare e risolvere i problemi. Questi elementi, opportunamente messi in una griglia di valutazione, possono fornire un quadro integrato della performance del dipendente. Il quadro potrà essere sinteticamente chiuso in un punteggio finale di valutazione se ad ognuno degli elementi che costituiscono la griglia viene attribuito un punteggio di valutazione parziale. Con questi criteri e con questi obiettivi, per ogni categoria di appartenenza, si costruisce la griglia di aderenza che, per la Categoria C, è la seguente:

<b>ELEMENTI GENERALI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Impegno profuso	4	
Risultati conseguiti	4	
Arricchimento professionale	4	
Qualità della prestazione	4	
Capacità organizzativa	4	
<b>TOTALE</b>		

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Impegno profuso":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Risultati conseguiti":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Arricchimento professionale":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Qualità della prestazione":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Capacità organizzativa":

.....

.....

.....

.....



## Sezione C

### Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance.

La performance lavorativa è fortemente risolutiva nei risultati che produce. Per questa ragione, la presente sezione cerca di cogliere gli elementi specifici che costruiscono il prodotto lavorativo. Si punta ad individuare, in altre parole, quegli elementi che hanno uno spiccato carattere quantitativo sulle cose realizzate, senza trascurare anche quegli aspetti qualitativi che rendono pregevole la prestazione da una parte, e dall'altra si pongono come base per trasformarsi in numerosi aspetti quantitativi che arricchiscono i risultati conseguiti.

Per ogni elemento specifico che viene individuato in base alle mansioni del dipendente, occorre:

- e) che possano essere anche fornite eventuali indicazioni sulla quantità del prodotto/prestazione resi;
- f) che vengano fissati, con responsabilità del dirigente, i punteggi parziali massimi attribuibili senza superare la soglia complessiva di punti 40;
- g) che vengano attribuiti i punteggi parziali per ogni elemento specifico descritto;
- h) che vengano effettuate le dovute considerazioni a chiarimento delle scelte effettuate.

Di seguito si riporta la tabella sintetica di valutazione.

DESCRIZIONE ELEMENTI SPECIFICI DI PERFORMANCE	EVENTUALE QUANTIFICAZIONE DI PRODOTTO CONSEGUITO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Mansioni desunte dal carico di lavoro della Categoria di appartenenza:			
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
<b>TOTALE</b>		<b>30</b>	

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione D**  
**Somma dei punteggi di sezione**

Sezione	Punteggio massimo attribuibile	Punti attribuiti
<b>Sezione A</b>	<b>50</b>	
<b>Sezione B</b>	<b>20</b>	
<b>Sezione C</b>	<b>30</b>	
<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>	

**GIUDIZIO FINALE:**.....

.....

**UTILIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE PER LA CONFERMA O MENO DELL'INCARICO DI RESPONSABILITA' DI SERVIZIO O DI RESPONSABILE DI PROCEDIMENTO**

Per quanto sopra, avendo raggiunto il dipendente un punteggio di \_\_\_\_\_, si stabilisce quanto segue:

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

Roccadaspide, lì

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

**N.B.:** La presente scheda dev'essere firmata anche dal valutato. Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni, se lo desidera.

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

Roccadaspide, lì

Firma del dipendente

.....
-------

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DEI DIPENDENTI  
DI CATEGORIA “B”**

Dipendente:
Nato/a a
Il _____ - in servizio c/o il Settore
Servizio:
Assunto in data: _____ con la qualifica:
Inquadramento attuale Categoria

**Titolo di studio:** \_\_\_\_\_

**Voto conseguito** \_\_\_\_\_

**Altri titoli di studio:** \_\_\_\_\_

La valutazione avviene sulla base delle quattro seguenti sezioni:

- Sezione A: Capacità operativa e orientamento al risultato;
- Sezione B: Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance;
- Sezione C: Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance;
- Sezione D: Somma dei punteggi di sezione.

**Sezione A**  
**Capacità operativa e orientamento al risultato**

Le capacità operative e l'orientamento al risultato del dipendente possono esprimersi attraverso alcuni indicatori con cui indicare il grado di impegno profuso nell'attività lavorativa, unicamente alle condizioni che il dipendente riesce ad attivare nell'espletamento del proprio lavoro in termini di interrelazioni con i colleghi, con i cittadini e come orientamento al risultato. Ogni indicatore che esprime questi aspetti può avere un peso a secondo della categoria di appartenenza del dipendente. A questo peso si può attribuire un punteggio con il quale si sottolinea il grado di presenza positiva ed operativa del dipendente all'interno dell'indicatore stesso. Moltiplicando il peso per il punteggio si ottiene la valutazione per ogni singolo indicatore. La somma delle valutazioni dei singoli indicatori produrrà la risultanza della valutazione complessiva legata alle capacità operative e professionali del dipendente.

Di seguito si riporta la tabella degli indicatori ritenuti essenziali.

<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO *</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
Apporto in termini di collaborazione interna al settore		1,2	
Flessibilità operativa		2	
Puntualità e precisione		2	
Rapporto con l'utenza		1,5	
Autonomia		1	
Utilizzo strumenti o attrezzature complesse		1	
Assiduità ed impegno		1,3	
<b>TOTALE</b>			

\* Il punteggio da attribuire varia da 1 a 5 punti. La valutazione massima raggiungibile è pari 50 punti.

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione B**  
**Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance**

La performance del dipendente, intesa nella sua espansione complessiva, può essere sezionata, compresa e misurata se viene costruita sommando e incastrando non solo l'impegno profuso nell'attività lavorativa, ma anche i risultati conseguiti, la qualità della prestazione resa, come pure la capacità organizzativa o l'autonomia operativa ad affrontare e risolvere i problemi. Questi elementi, opportunamente messi in una griglia di valutazione, possono fornire un quadro integrato della performance del dipendente. Il quadro potrà essere sinteticamente chiuso in un punteggio finale di valutazione se ad ognuno degli elementi che costituiscono la griglia viene attribuito un punteggio di valutazione parziale. Con questi criteri e con questi obiettivi, per ogni categoria di appartenenza, si costruisce la griglia di aderenza che, per la Categoria B, è la seguente:

<b>ELEMENTI GENERALI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Impegno profuso	5	
Risultati conseguiti	5	
Arricchimento professionale	5	
Qualità della prestazione	5	
<b>TOTALE</b>		

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Impegno profuso":

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Risultati conseguiti":

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Arricchimento professionale":

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Qualità della prestazione":

.....

.....

.....

## Sezione C

### Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance.

La performance lavorativa è fortemente risolutiva nei risultati che produce. Per questa ragione, la presente sezione cerca di cogliere gli elementi specifici che costruiscono il prodotto lavorativo. Si punta ad individuare, in altre parole, quegli elementi che hanno uno spiccato carattere quantitativo sulle cose realizzate, senza trascurare anche quegli aspetti qualitativi che rendono pregevole la prestazione da una parte, e dall'altra si pongono come base per trasformarsi in numerosi aspetti quantitativi che arricchiscono i risultati conseguiti.

Per ogni elemento specifico che viene individuato in base alle mansioni del dipendente, occorre:

- i) che possano essere anche fornite eventuali indicazioni sulla quantità del prodotto/prestazione resi;
- j) che vengano fissati, con responsabilità del dirigente, i punteggi parziali massimi attribuibili senza superare la soglia complessiva di punti 30;
- k) che vengano attribuiti i punteggi parziali per ogni elemento specifico descritto;
- l) che vengano effettuate le dovute considerazioni a chiarimento delle scelte effettuate.

Di seguito si riporta la tabella sintetica di valutazione.

DESCRIZIONE ELEMENTI SPECIFICI DI PERFORMANCE	EVENTUALE QUANTIFICAZIONE DI PRODOTTO CONSEGUITO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Mansioni desunte dal carico di lavoro della Categoria di appartenenza:			
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
<b>TOTALE</b>		<b>30</b>	

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....



**Sezione D**  
**Somma dei punteggi di sezione**

Sezione	Punteggio massimo attribuibile	Punti attribuiti
<b>Sezione A</b>	<b>50</b>	
<b>Sezione B</b>	<b>20</b>	
<b>Sezione C</b>	<b>30</b>	
<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>	

**GIUDIZIO FINALE:**.....

.....

Roccadaspide, li

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

**N.B.:** La presente scheda dev'essere firmata anche dal valutato. Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni, se lo desidera.

.....

....

.....

.....

.....

Roccadaspide, li

Firma del dipendente

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE DEI DIPENDENTI  
DI CATEGORIA “A”**

Dipendente:
Nato/a a
Il _____ - in servizio c/o il Settore
Servizio:
Assunto in data: _____ con la qualifica:
Inquadramento attuale Categoria

**Titolo di studio:** \_\_\_\_\_

**Voto conseguito** \_\_\_\_\_

**Altri titoli di studio:** \_\_\_\_\_

La valutazione avviene sulla base delle quattro seguenti sezioni:

- Sezione A: Capacità operativa e orientamento al risultato;
- Sezione B: Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance;
- Sezione C: Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance;
- Sezione D: Somma dei punteggi di sezione.

**Sezione A**  
**Capacità operativa e orientamento al risultato**

Le capacità operative e l'orientamento al risultato del dipendente possono esprimersi attraverso alcuni indicatori con cui indicare il grado di impegno profuso nell'attività lavorativa, unicamente alle condizioni che il dipendente riesce ad attivare nell'espletamento del proprio lavoro in termini di interrelazioni con i colleghi, con i cittadini e come orientamento al risultato. Ogni indicatore che esprime questi aspetti può avere un peso a secondo della categoria di appartenenza del dipendente. A questo peso si può attribuire un punteggio con il quale si sottolinea il grado di presenza positiva ed operativa del dipendente all'interno dell'indicatore stesso. Moltiplicando il peso per il punteggio si ottiene la valutazione per ogni singolo indicatore. La somma delle valutazioni dei singoli indicatori produrrà la risultanza della valutazione complessiva legata alle capacità operative e professionali del dipendente.

Di seguito si riporta la tabella degli indicatori ritenuti essenziali.

<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO *</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
Apporto in termini di collaborazione interna al settore		1,5	
Flessibilità operativa		2	
Puntualità e precisione		2	
Rapporto con l'utenza		1	
Assiduità ed impegno		1,5	
<b>TOTALE</b>			

\* Il punteggio da attribuire varia da 1 a 5 punti. La valutazione massima raggiungibile è pari 40 punti.

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione B**  
**Elementi generali caratterizzanti la struttura interconnessa della performance**

La performance del dipendente, intesa nella sua espansione complessiva, può essere sezionata, compresa e misurata se viene costruita sommando e incastrando non solo l'impegno profuso nell'attività lavorativa, ma anche i risultati conseguiti, la qualità della prestazione resa, come pure la capacità organizzativa o l'autonomia operativa ad affrontare e risolvere i problemi. Questi elementi, opportunamente messi in una griglia di valutazione, possono fornire un quadro integrato della performance del dipendente. Il quadro potrà essere sinteticamente chiuso in un punteggio finale di valutazione se ad ognuno degli elementi che costituiscono la griglia viene attribuito un punteggio di valutazione parziale. Con questi criteri e con questi obiettivi, per ogni categoria di appartenenza, si costruisce la griglia di aderenza che, per la Categoria A, è la seguente:

<b>ELEMENTI GENERALI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Impegno profuso	6	
Temporalità della prestazione	7	
Qualità della prestazione	7	
<b>TOTALE</b>		

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Impegno profuso":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Temporalità della prestazione":

.....

.....

.....

.....

Considerazioni sul punteggio attribuito all'elemento "Qualità della prestazione":

.....

.....

.....

.....

## Sezione C

### Elementi specifici connessi agli obiettivi di lavoro assegnati e conseguiti con la performance.

La performance lavorativa è fortemente risolutiva nei risultati che produce. Per questa ragione, la presente sezione cerca di cogliere gli elementi specifici che costruiscono il prodotto lavorativo. Si punta ad individuare, in altre parole, quegli elementi che hanno uno spiccato carattere quantitativo sulle cose realizzate, senza trascurare anche quegli aspetti qualitativi che rendono pregevole la prestazione da una parte, e dall'altra si pongono come base per trasformarsi in numerosi aspetti quantitativi che arricchiscono i risultati conseguiti.

Per ogni elemento specifico che viene individuato in base alle mansioni del dipendente, occorre:

- m) che possano essere anche fornite eventuali indicazioni sulla quantità del prodotto/prestazione resi;
- n) che vengano fissati, con responsabilità del dirigente, i punteggi parziali massimi attribuibili senza superare la soglia complessiva di punti 40;
- o) che vengano attribuiti i punteggi parziali per ogni elemento specifico descritto;
- p) che vengano effettuate le dovute considerazioni a chiarimento delle scelte effettuate.

Di seguito si riporta la tabella sintetica di valutazione.

DESCRIZIONE ELEMENTI SPECIFICI DI PERFORMANCE	EVENTUALE QUANTIFICAZIONE DI PRODOTTO CONSEGUITO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Mansioni desunte dal carico di lavoro della Categoria di appartenenza:			
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
<b>TOTALE</b>		<b>40</b>	

Osservazioni:

.....

.....

.....

.....

**Sezione D**  
**Somma dei punteggi di sezione**

Sezione	Punteggio massimo attribuibile	Punti attribuiti
Sezione A	40	
Sezione B	20	
Sezione C	40	
<b>TOTALE PUNTI</b>	<b>100</b>	

**GIUDIZIO FINALE:**.....

.....

Roccadaspide, li

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

**N.B.:** La presente scheda dev'essere firmata anche dal valutato. Quest'ultimo può aggiungere sue considerazioni, se lo desidera.

.....

....

.....

.....

.....

Roccadaspide, li

Firma del dipendente

.....



