

PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI

SCHEMA VALUTAZIONE PERSONALE

ANNO _____

COGNOME:	NOME:
Area/Settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

Elementi di valutazione			Punti assegnati	
Performance individuale			Max 40 punti	
			<u>Grado raggiungime nto obiettivo</u>	Assegnati in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati				
OBIETTIVO 1	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 2	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 3	PESO	PUNTI		
OBIETTIVO 4	PESO	PUNTI		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI				
Competenze professionali, manageriali , comportamenti organizzativi*			Max 30 punti	
<i>Interazione con il Direttore e il Responsabile di Area</i> - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e del Responsabile di Area e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate			<i>0 a 5</i>	
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze</i> – capacità, in relazione ai procedimenti di competenza, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione</i> - Capacità propositiva e di adattamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione.			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione</i> - Capacità di lavorare in team e stabilire un clima di collaborazione attivo con il Direttore, il Responsabile e i colleghi.			<i>0 a 5</i>	
<i>Impegno</i> – Capacità di organizzare e controllare il proprio lavoro, anche in situazioni di stress e emergenza, di adattarsi a diversi ambiti di lavoro e ad attività di non stretta competenza; capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività affidate.			<i>0 a 5</i>	
<i>Competenza</i> – capacità di approfondire e diversificare le proprie conoscenze e competenze, anche per ambiti di non stretta responsabilità.			<i>0 a 5</i>	
PUNTEGGIO TOTALE				
Performance organizzativa/ obiettivi generali dell'ente			Max 30 punti	
Fattori declinati nel piano della performance			<i>0 a 20</i>	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione.			<i>0 a 10</i>	
TOTALE			Max 100 punti	

IL RESPONSABILE DELLE STRUTTURE	P.P.V. IL DIPENDENTE

*Legenda: 5 – Ottimo; 4 – Buono; 3 Discreto; 2 – Sufficiente; 0- Insufficiente

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

TABELLA RIASSUNTIVA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

Data della valutazione

Firma del valutatore

Il totale dei punteggi sopra descritti dà titolo alla **percentuale dell'indennità di risultato** secondo le fasce sottoindicate.

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

1. fino a 49 punti: non viene attribuito alcun compenso accessorio
2. da 50 a 59 punti: viene attribuito un compenso pari al 60 % del trattamento massimo;
4. da 60 a 69 punti: viene attribuito un compenso pari al 75 % del trattamento massimo;
5. da 70 in su: viene attribuito il 100 % del trattamento massimo.