

COMUNE di PALOMONTE  
 SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE e/o  
 RESPONSABILE P.O.

<b>COGNOME:</b> Caporale	<b>NOME:</b> Giuseppe
<b>Area/settore:</b> Tecnica Lavori Pubblici	<b>Servizio:</b> -----
<b>Categoria:</b> D	<b>Posizione economica:</b> D1
<b>Profilo professionale:</b> Istruttore Direttivo Tecnico	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO</b> Certificazione del Nucleo di valutazione	Max 40 punti 29 Punti
<b>CAPACITA' ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI</b> Valutazione del nucleo di valutazione	Max 50 punti 42 Punti
Capacità di relazione con colleghi e l'utenza	Punti 2
Efficienza organizzativa ed affidabilità	Punti 2
Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza	Punti 3
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Punti 6
Grado di responsabilizzazione verso i risultati	Punti 3
Abilità tecnico operativa	Punti 6
Livello di autonomia – iniziativa	Punti 5
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	Punti 3
Quantità delle prestazioni	Punti 3
Flessibilità	Punti 5
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SULLA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</b> Verifica degli adempimenti e da quanto evidenziato dal responsabile per l'anticorruzione e dei controlli successivi	Max 10 punti 3 Punti
<b>TOTALE</b>	Max 100 punti 74 punti

AB

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

<b>Il dipendente x autorizzazione</b>

**LEGENDA**

**II^ Variabile: CAPACITA' ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI (Max 50 punti):**  
 Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

<b>CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA</b>	Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 3</b>
<b>EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ</b>	Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 5</b>
<b>CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO</b>	Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 3</b>
<b>TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ</b>	Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 7</b>
<b>GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI</b>	Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 3</b>

AB

<b>ABILITÀ TECNICO OPERATIVA</b>	Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnicooperativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 7</b>
<b>LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA</b>	Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 7</b>
<b>RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE</b>	Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 3</b>
<b>QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI</b>	Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 5</b>
<b>FLESSIBILITÀ</b>	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.	<b>PUNTEGGIO DA 0 a 7</b>

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SULLA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**(Max 10 punti)- Il giudizio è formulato dal Nucleo di Valutazione secondo quanto riportato al punto: *Metodologia per la valutazione della performance organizzativa sulla trasparenza e anticorruzione e con riferimento ai sotto indicati grado di giudizio*

AB

<b>PUNTI</b>	<b>GRADO DI GIUDIZIO</b>
<b>0</b>	<b>Giudizio gravemente insufficiente (soddisfazione &lt; 30%)</b>
<b>2</b>	<b>Giudizio insufficiente (soddisfazione &gt; 30% e &lt;59%)</b>
<b>4</b>	<b>Giudizio sufficiente (soddisfazione &gt; 59% e &lt;69%)</b>
<b>6</b>	<b>Giudizio discreto (soddisfazione &gt; 69% e &lt;79%)</b>
<b>8</b>	<b>Giudizio buono (soddisfazione &gt; 79% e &lt;89%)</b>
<b>10</b>	<b>Giudizio ottimo (soddisfazione &gt; 89%)</b>

Il raggiungimento dei punteggi di cui alla scheda di valutazione, secondo le fasce sottoindicate, dà titolo alla percentuale dell' indennità di risultato.

FASCIA DI PUNTEGGIO	PERCENTUALE
60 - 61	10%
62 - 63	11%
64 - 65	12%
66 - 67	13%
68 - 69	14%
70 - 71	15%
72 - 73	16%
74 - 75	17%
76 - 78	18%
79 - 81	19%
82 - 83	20%
85 - 87	21%
88 - 90	22%
91 - 92	23%
93 - 94	24%
95 - 100	25%

*d'ora*  
Dott. Angelo Bonelli