

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

COMUNE

RECETTO

UFFICIO/SEDE

VIA CAVOUR 8

DIPENDENTE

omissis

AREA PROFESSIONALE

SEGRETERIA/TRIBUTI

PROFILO

ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

**MANSIONI/POSIZIONE DI LAVORO/RICOPERTA NEL PERIODO 1.1.2018
- 31.12.2018**

OBIETTIVI DI RISULTATO ASSEGNATI

La valutazione del rendimento del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di: professionalità e di prestazione quali/quantitativa

PROFESSIONALITA:

CORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Corso antincendio

Corso primo soccorso

La valutazione va fatta considerando sia gli sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti arricchimento delle conoscenze e delle esperienze posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un lavorative.

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

PREPARAZIONE PROFESSIONALE:

ECCELLENTE RISPETTO AGLI STANDARDS	
ADEGUATA RISPETTO RISPETTO ALLE MANSIONI ASSEGNATE	x
BUONA, NTEGRABILE CON SPECIFICI CORSI	
SCARSA	

Barrare una sola delle caselle sopra riportate

PRESTAZIONI QUALI/QUANTITATIVE:

ASSOLVIMENTO DEL CARICO DI LAVORO ASSEGNATO:

100% E OLTRE	
TRA 90%E 100%	
TRA 80% E 90%	x
SOTTO L'80%	

CAPACITA DI PARTECIPAZIONE A PIU' LINEE DI ATTIVITA

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	x
SCARSA	

CAPACITA DI INIZIATIVA PER LA SOLUZIONE DI PROBLEMI E DIFFICOLTA OPERATIVE:

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	x
SCARSA	

ASSIDUITA IN TERMINI DI PRESENZA, ANCHE POMERIDIANA, SECONDO NECESSITA ED EMERGENZE:

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	x
SCARSA	

CAPACITA DI ADATTAMENTO ALLE RESPONSABILITA ASSEGNATE:

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	x
SCARSA	

CAPACITA DI INTEGRAZIONE E DI COLLABORAZIONE CON COLLEGHI SUPERIORI

ECCELLENTE	
NOTEVOLE	
BUONA	x
SCARSA	

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO: 8

VIENE CORRISPOSTA UNA PRUDUTTIVITA' PARI ALL'85%

FIRMA PER PRESA VISIONE DEL DIPENDENTE

IL SINDACO
Arch. Bertone Enrico

Per ciascuno dei sette fattori sopra indicati sono stati previsti quattro livelli di valutazione (da "eccellente" a "scarso" o da 100% a inferiore a 80%). Una volta assegnati i valori ritenuti adeguati (si consiglia di effettuare tale valutazione con il coinvolgimento diretto del dipendente) va attribuito un punteggio complessivo, per la cui determinazione si indicano i seguenti criteri di indirizzo:

PUNTI 10: in presenza di massima valutazione per ciascun fattore (eccellente);
PUNTI 9: in presenza di valutazioni rientranti nei primi due livelli (eccellente e notevole);
PUNTI 8: in presenza di valutazioni in prevalenza di secondo livello (notevole) e/o inferiore (buono);
PUNTI 7: in presenza di valutazioni in prevalenza di terzo livello (buono);
PUNTI 6: in presenza di valutazioni di livello medio/basso (buono/scarso);
PUNTI 5: in presenza di valutazioni di livello prevalentemente basso (scarso)
PUNTI 4: in presenza di valutazioni di ultimo livello (scarso) e/o non assegnabili