

PARCO NAZIONALE DEL CILENTO VALLO DI DIANO E ALBURNI

SCHEMA VALUTAZIONE PERSONALE

RESPONSABILE DI AREA

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 - Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative del Direttore e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze – capacità, in relazione agli strumenti di programmazione, di rispettare le tempistiche, orientando le attività, monitorandone gli avanzamenti ed effettuando le eventuali correzioni.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Orientamento all'innovazione e al problem solving - Capacità propositiva e di orientamento all'innovazione finalizzata alle politiche dell'Amministrazione. Capacità di svolgere attività orientate alla risoluzione delle problematiche inerenti le attività della struttura affidata e gestione delle emergenze.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Autonomia e flessibilità - Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Collaborazione e gestione delle risorse - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i dirigenti, con i colleghi e con il personale e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate.</i>			<i>0 a 5</i>	
<i>Differenziazione - Capacità di valutazione differenziata dei dipendenti assegnati all'Area di competenza, tenuto conto delle diverse performance degli stessi. -</i>			<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 DIRETTORE DEL PARCO	P.P.V. IL RESPONSABILE DELL'AREA

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

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

Data della valutazione

Firma del valutatore

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO

Il totale dei punteggi sopra descritti, il cui massimo raggiungibile sarà di 100 punti, dà titolo alla **percentuale dell'indennità** secondo le fasce sottoindicate:

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.