



Conservatorio di Musica Alfredo Casella

Istituto Superiore di Studi Musicali

Allegato C - Scheda di valutazione personale tecnico

Cognome e nome valutato

Area

Anno di valutazione

1.

2. **VALUTAZIONE PRESTAZIONE**

NOTA PER IL VALUTATORE

IL giudizio "OTTIMO" va inteso quale Livello di piena soddisfazione degli apporti. Solo casi rari di apporti superiori alle attese concretamente riscontrati, possono fare ipotizzare giudizi al livello "ECCELLENTE".

Quando, invece, gli apporti sono generalmente adeguati al ruolo ed alle circostanze, anche se non raggiungono sempre il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO". Quando gli apporti sono adeguati, ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando gli apporti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano apporti insoddisfacenti, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

QUALITÀ DEL LAVORO

CONTRIBUTO ATTESO

Curare la qualità sostanziale dei prodotti della propria attività, eseguire i lavori senza errori ed imperfezioni che richiedano la correzione di quanto prodotto

GIUDIZIO

APPORTO

Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
NOTE

INTENSITÀ DELL'IMPEGNO	
CONTRIBUTO ATTESO Espletare quantità di lavoro adeguate ai fabbisogni, realizzare i volumi di lavoro richiesti, eseguire le attività con impegno e senso di responsabilità.	
GIUDIZIO	APPORTO
	Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
NOTE	

TEMPI	
CONTRIBUTO ATTESO Eseguire le attività nei tempi richiesti dalle procedure di lavoro, senza ritardi.	
GIUDIZIO	APPORTO
	Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Conservatorio di Musica Alfredo Casella -
L'Aquila

NOTE

AW

g
[Signature]
[Signature]
[Signature]

3. VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

NOTA PER IL VALUTATORE

Il giudizio "OTTIMO" va inteso quale livello di piena soddisfazione dei comportamenti organizzativi, da attribuire quando questi ultimi sono sempre coerenti rispetto all'obiettivo di ruolo. Solo casi rari, caratterizzati da una costanza di comportamenti ad un livello di eccellenza, possono fare ipotizzare il giudizio di "ECCELLENTE".

Quando, invece, i comportamenti sono generalmente coerenti, anche se non raggiungono il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO".

Quando i comportamenti sono coerenti; ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando i comportamenti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano una scarsa attitudine al comportamento, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

CAPACITÀ DI LAVORO IN AUTONOMIA

CONTRIBUTO ATTESO

Nell'ambito del proprio ruolo, impostare il lavoro con l'autonomia richiesta dalla categoria di appartenenza, essere in grado di individuare e segnalare problemi o difficoltà attivandosi per risolverli, ovvero, in base all'ambito di autonomia previsto per la categoria di appartenenza, proponendo le più opportune soluzioni giuridiche, tecniche ed operative.

Indicatori comportamentali

- Interpreta correttamente il proprio ruolo;
- Agisce con l'autonomia richiesta dal lavoro e dalle situazioni, tenuto conto della categoria di appartenenza;
- Individua problemi pratici e si attiva per segnalarli e/o risolverli.

GIUDIZIO

COMPORAMENTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NOTE

CAPACITÀ RELAZIONALI E DI SERVIZIO

CONTRIBUTO ATTESO

Avere consapevolezza della importanza degli aspetti relazionali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, costruire relazioni efficaci con utenti e/o colleghi e/o superiori, essere disponibili all'ascolto ed alla condivisione, saper comunicare

Indicatori comportamentali

- Si preoccupa dell'immagine esterna dell'Istituzione;
- Comunica all'esterno con un linguaggio appropriato e comprensibile;
- Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi;
- Condivide le informazioni;
- Dimostra un elevato senso di appartenenza all'organizzazione;
- Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni;
- Sa ascoltare e decodificare le richieste di servizio.

GIUDIZIO

COMPORAMENTO

Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente

NOTE

FLESSIBILITÀ

CONTRIBUTO ATTESO

Sapersi adattare alle circostanze, riuscire a lavorare in differenti contesti, situazioni e/o con diverse persone o gruppi, capacità di adattarsi ad imprevisti o emergenze

Indicatori comportamentali

- vive positivamente la trasformazione dei compiti e degli schemi di lavoro;
- non si scoraggia di fronte ad ostacoli o imprevisti;
- modifica i propri programmi o- schemi di lavoro adattandoli all'evoluzione del contesto.

GIUDIZIO

COMPORAMENTO

Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente

NOTE

4. VALUTAZIONE DI SINTESI E OSSERVAZIONI

Criteria per la valutazione

- 9 o 10 punti per ogni giudizio "ECCELLENTE";
- 7 o 8 punti per ogni giudizio "OTTIMO";
- 5 o 6 punti per ogni giudizio "BUONO";
- 3 o 4 punti per ogni giudizio "DISCRETO";
- 1 o 2 punti per ogni giudizio "SUFFICIENTE";
- 0 punti per ogni giudizio "INADEGUATO".

La collocazione nel punteggio superiore o inferiore dell'intervallo, nell'ambito di ogni range, è basata sull'ulteriore ponderazione degli elementi di valutazione di cui si dispone. Quando gli elementi a disposizione non sono di immediata evidenza, la collocazione nel punteggio inferiore va comunque privilegiata, nel caso di giudizio "ECCELLENTE" o "OTTIMO". Viceversa, nella medesima situazione di non immediata evidenza, va privilegiata la collocazione nell'intervallo superiore nel caso di giudizio "BUONO" o di giudizi inferiori.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Qualità del lavoro	
Intensità dell'impegno	
Tempi	
1. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE PRESTAZIONI	
2. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
Mi = MEDIA MERITO INDIVIDUALE PONDERATO = (1/2)	

Osservazioni valutato

Osservazioni valutatori

Conservatorio di Musica Alfredo Casella -
L'Aquila

Interventi di sviluppo proposti

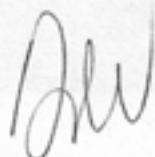
Data valutazione

La Commissione

M° Giandomenico Piermarini

Dott.ssa Mirella Colangelo

Dott.ssa Luisa Spennati



METODO DI CALCOLO AA 2017/18

Quota totale destinata area I= € 11.850,53 ✕

- 17 unità di personale attingono alla quota.
- La quota fissa sia il rispettivo 40% e la quota variabile il rispettivo 60%
- Ne consegue che le quote fisse sono € 278,80 per 17 unità di personale.
- Ne discende un ammontare variabile sottoposto a valutazione di € 7.110,32 [=60% Totale]

Quest'ultimo sarà ripartito in base alle valutazioni di performance individuali come da scheda allegata (*coefficiente di merito*) pesate col *coefficiente di presenza* avendo cura di applicare la formula

QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE =

Ove con *Ai* si intenda il *coefficiente di presenza* =

Ove con *Mi* si intenda il *coefficiente di merito [0-10]* calcolato nella *Scheda di performance individuale*

PREMIO INDIVIDUALE= QUOTA FISSA + QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE