

**COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE**  
**SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE**  
**NON APICALE (EX CATEGORIE A-B-C-D)**  
**ANNO 2025**

<b>COGNOME:</b> ANDORNO	<b>NOME:</b> Serena
<b>Settore:</b> Amministrativo	<b>Servizio:</b> Segreteria
<b>Profilo professionale:</b> Funzionario e specialista amministrativo	<b>Differenziale storico e/o ex posizione economica:</b> ex D1

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
<b>Performance individuale</b>		<b>Max 50 punti</b>	
		<u>Attesi</u>	Assegnati
<b>Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro</b>			
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Peso</b>		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	15		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	15		
Attività di gestione della gara della mensa scolastica e concessione del micronido	20		
<b>PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI</b>			
<b>Competenze professionali e comportamenti organizzativi</b>		<b>Max 40 punti</b>	
*Grado di partecipazione e contributo al risultato		<i>0 a 10</i>	
*Grado di responsabilità specializzazione e adeguatezza della prestazione		<i>0 a 10</i>	
*Comportamento organizzativo		<i>0 a 15</i>	
Formazione – competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (da 0 corsi a max 5)		<i>0 a 5</i>	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			
<b>Performance organizzativa</b>		<b>Max 10 punti</b>	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		<i>0 a 10</i>	
<b>TOTALE</b>		<b>Max 100 punti</b>	

<b>Il Dirigente e/o Responsabile E.Q.</b>	<b>Per presa visione - Il dipendente</b>

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>

Performance individuale	Max 50 punti
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	Max 40 punti
Performance organizzativa	Max 10 punti
<b>Totale</b>	<b>Max 100 punti</b>

**\*1. grado di partecipazione e contributo al risultato**, con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0	
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 2	
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 4	
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 6	
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 8	
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 10	

**\*2. grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

g. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0	
h. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 2	
i. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 4	
j. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 6	
k. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 8	
l. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 10	

**\*3. comportamento organizzativo**, con un punteggio da 0 a 10, secondo i seguenti criteri:

m. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0	
n. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2	
o. Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4	
p. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6	
q. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 8	
r. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 10	

**EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'  
PERSONALE NON APICALE  
(EX CATEGORIE A-B-C-D)**

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione del 55% della produttività
- Punteggio da 56 a 60 punti: erogazione del 60% della produttività
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 65% della produttività
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 70% della produttività
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 75% della produttività
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 80% della produttività
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 85% della produttività
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della produttività
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 95 % della produttività
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% della produttività