

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

COGNOME: PAVANELLO	NOME: Anastasia Edvige
Settore: Polizia Locale	Servizio: Polizia Locale
Profilo professionale: Agente di Polizia Locale	Differenziale storico e/o ex posizione economica: ex C1

Elementi di valutazione		Punti assegnati	
Performance individuale		Max 50 punti	
		<u>Attesi</u>	Assegnati
Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati – Piani di lavoro			
Descrizione obiettivi	Peso		
Mantenimento dello standard qualitativo del Servizio	15		
Attività di formazione secondo il Piano della formazione contenuto nel Piao (obiettivo trasversale)	10		
Monitoraggio sistema di videosorveglianza in collaborazione con altre Forze di Polizia.	25		
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI			
Competenze professionali e comportamenti organizzativi		Max 40 punti	
*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>	
PUNTEGGIO TOTALE			
Performance organizzativa		Max 10 punti	
Valutazione della performance organizzativa da parte del responsabile del Servizio di riferimento		<i>0 a 10</i>	
TOTALE		Max 100 punti	

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

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

Il dipendente x autorizzazione

Performance individuale	Max 50 punti
Competenze professionali, manageriali comportamenti organizzativi	Max 40 punti
Performance organizzativa	Max 10 punti

***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