

## NOTA OPERATIVA

Come previsto dal bando, l'attività lavorativa del dipendente che ha superato la prova scritta, può essere valorizzata con l'attribuzione di un punteggio (massimo 2 punti), che viene assegnato tenendo in considerazione la qualità e quantità del lavoro svolto, nonché le competenze espresse dal candidato nella prestazione degli ultimi tre anni; questo punteggio si somma al punteggio conseguito dal candidato nell'esperienza di servizio.

I tre diversi punteggi attribuibili (0,5;1;2) corrispondono a tre livelli di prestazione: **soddisfacente, di rilievo, di spicco**. Per arrivare a formulare tale giudizio il valutatore tiene conto dei risultati conseguiti e delle competenze espresse nel periodo di riferimento. Le competenze da considerare ai fini dell'attribuzione del punteggio sono le seguenti:

- - **Problem solving:** Capacità di utilizzare le competenze tecnico professionali e le capacità operative per svolgere le attività e i compiti assegnati secondo gli standard di qualità stabiliti.
- **Impegno sul lavoro, produttività e affidabilità:** Capacità di lavorare con costanza, accuratezza e precisione e di portare a termine il lavoro assegnato, adeguando l'intensità degli sforzi agli obiettivi propri e del gruppo, mostrandosi attenti alle tempistiche e alle esigenze organizzative.
- **Gestione della relazione:** Capacità di adeguare i propri comportamenti per entrare in relazione con i colleghi, il gruppo di lavoro, i contribuenti e altri interlocutori in modo funzionale e produttivo.

Il giudizio sulle competenze si traduce in una valutazione sintetica sulla professionalità del dipendente

Qualora il valutatore non disponga di elementi sufficienti per formulare la valutazione, acquisirà informazioni sulla prestazione dei dipendenti con le modalità ritenute più idonee. Qualora il dipendente nel periodo di riferimento abbia prestato servizio in due uffici diversi o si siano avvicendati due responsabili, il titolare della valutazione acquisirà elementi informativi dai precedenti responsabili e ne terrà conto nell'attribuzione del punteggio.

Il prospetto di seguito riportato illustra i criteri di sintesi da utilizzare nella valutazione della prestazione del dipendente facilitando il valutatore nell'attribuzione del punteggio.

LIVELLI	PUNTEGGIO	DESCRIZIONE	MOTIVAZIONE
B	0,5	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente risultano soddisfacenti rispetto alle esigenze funzionali e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce la prevalenza dei punti di forza rispetto alle aree di miglioramento.	
C	1	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente forniscono un contributo di rilievo rispetto alle esigenze e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce rilevanti punti di forza.	
D	2	L'attività svolta e i risultati conseguiti dal dipendente forniscono un contributo di spicco rispetto alle esigenze e ai compiti istituzionali della struttura di appartenenza. La professionalità del dipendente è caratterizzata da competenze che mettono in luce numerosi e non comuni punti di forza.	

Nei tre livelli ( B, C, D) si intende dare riconoscimento a coloro che, avendo dimostrato nella prova scritta di possedere conoscenze tecnico professionali in linea con quelle richieste per la terza area funzionale, sono meritevoli di ricevere una maggiorazione di punteggio per il contributo dato e per l'apporto qualificato al lavoro e alla funzionalità dell'ufficio.

L'indicazione del punteggio deve essere accompagnata da una articolata motivazione che espliciti le caratteristiche professionali del dipendente valutato descritte prendendo come riferimento le tre competenze sopra indicate.