

# COMUNE DI BERZO INFERIORE

<b>Scheda individuale di valutazione</b> <b>ANNO _____</b>	<b>Posizione Organizzativa</b>
---	--------------------------------

DIPENDENTE	
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica:
Servizio:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE
-------------------------	-------------

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (a)</b>	<b>MAX PUNTI 20</b>
Punteggio assegnato	

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (b)</b>	<b>MAX PUNTI 50</b>
Grado di raggiungimento obiettivi assegnati, individuali o di gruppo	
Punteggio assegnato	

<b>COMPORAMENTO (c)</b>	<b>MAX PUNTI 30</b>		
Parametro	Punteggio massimo	Punteggio assegnato	Totale punteggio assegnato (c)
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e con gli amministratori	da 0 a 4		
Capacità di gestione dei rapporti con i propri collaboratori	da 0 a 4		
Orientamento all'utenza	da 0 a 4		
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	da 0 a 4		
Arricchimento professionale	da 0 a 2		
Attitudine all'analisi e all'implementazione di soluzioni ai problemi	da 0 a 4		
Responsabilizzazione verso i risultati	da 0 a 4		
Flessibilità - precisione - qualità	da 0 a 4		

Elementi di valutazione	Punteggio complessivo assegnato
<b>Performance organizzativa - punteggio massimo 20 punti (a)</b>	
<b>Performance individuale - punteggio massimo 50 punti (b)</b>	
<b>Comportamento - punteggio massimo 30 punti (c)</b>	
<b>Punteggio complessivo = a+b+c (massimo 100 punti)*</b>	

*La valutazione minima per accedere all'incentivo è pari a 70/100 punti*

Firma del titolare di Posizione Organizzativa	Firma del/i valutatore/i
_____	_____

Data \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**SCHEDA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**DESCRIZIONE DEI COMPORAMENTI**

**1. Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e con gli amministratori**

Viene valutata la capacità di:

- ⤴ instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi e con gli amministratori;
- ⤴ superare, nel lavoro, l'approccio fondato su scelte di natura individualistica;
- ⤴ relazionarsi con colleghi degli altri Servizi in maniera propositiva;
- ⤴ finalizzare la propria azione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

**2. Capacità di gestione dei rapporti con i propri collaboratori**

Viene valutata la capacità di:

- ⤴ valorizzare i propri collaboratori motivandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità, nonché l'attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere;
- ⤴ anticipare l'insorgere di conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso;
- ⤴ gestione organizzativa del Servizio assegnato, anche in funzione della crescita professionale dei collaboratori;
- ⤴ introdurre un sistema articolato di controllo della gestione delle attività assegnate;
- ⤴ differenziare la valutazione del personale assegnato.

**3. Orientamento all'utenza**

Viene valutata la capacità di:

- ⤴ assicurare all'utenza ed ai propri interlocutori esterni all'Ente risposte adeguate, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività esercitata;
- ⤴ rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti;
- ⤴ orientamento al soddisfacimento dei bisogni.

**4. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze**

Viene valutata la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione in condizioni sia di normalità sia d'emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi programmati.

**5. Arricchimento professionale**

Viene valutata la propensione a migliorare la propria professionalità, all'auto aggiornamento professionale ed all'approfondimento della normativa e di tematiche professionali.

**6. Attitudini all'analisi e all'implementazione di soluzioni ai problemi**

Viene valutata la capacità di individuare soluzioni migliorative e/o innovative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni con la realtà del contesto organizzativo.

**7. Responsabilizzazione verso i risultati**

Viene valutato il livello di:

- ⤴ coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei risultati;
- ⤴ responsabilità di gestione del Servizio;
- ⤴ attenzione ed efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento alla riduzione dei costi.

**8. Flessibilità – precisione - qualità**

Viene valutata;

- ⤴ la capacità di intensificare il proprio apporto collaborativo in relazione ai mutati contesti organizzativi;
- ⤴ la precisione nell'esecuzione del proprio lavoro;
- ⤴ l'attenzione alla qualità del lavoro svolto.

## COMUNE DI BERZO INFERIORE

<b>Scheda individuale di valutazione</b> <b>ANNO _____</b>	<b>Categoria</b> <b>B</b>
---	------------------------------

<b>DIPENDENTE</b>	
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica:
Servizio:	Ufficio:

<b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
--------------------------------	--------------------

<b>COMPORAMENTO (a)</b>	<b>MAX PUNTI 40</b>		
<b>Parametri per la valutazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Totale punteggio assegnato per comportamento (a)</b>
Impegno lavorativo	da 0 a 4		
Qualità della prestazione	da 0 a 4		
Continuità della prestazione	da 0 a 4		
Affidabilità e corretta interpretazione delle consegne	da 0 a 4		
Arricchimento professionale mediante acquisizione nuove abilità e competenze	da 0 a 4		
Arricchimento professionale mediante acquisizione nuove conoscenze	da 0 a 4		
Capacità di gestire i rapporti con l'utenza	da 0 a 4		
Capacità di collaborazione con i colleghi	da 0 a 4		
Capacità di autonomia ed iniziativa	da 0 a 4		
Flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti (gestionali, tecnici ed organizzativi)	da 0 a 4		

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (b)</b>	<b>MAX PUNTI 60</b>
<b>Obiettivi individuali e/o di gruppo</b>	<b>Percentuale di raggiungimento obiettivo</b>
Obiettivo:	
Obiettivo:	
Obiettivo:	
Obiettivo:	
<i>Media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi (b1)</i>	
<i>Parametro correttivo in base al numero degli obiettivi assegnati (b2)</i>	
<b>Punteggio da attribuire per performance individuale (b)</b> = punteggio massimo per performance individuale (60) * media delle percentuali di raggiungimento obiettivi (b1)*parametro correttivo in base al numero di obiettivi assegnati (b2) (es: 60*100%* parametro correttivo per 1 obiettivo 0,90)	

Elementi di valutazione	Punteggio complessivo attribuito (punti 100)
Comportamento - max punti 40 (a)	
Performance individuale - max punti 60 (b)	
<b>Totale Punteggio = (a+b)*</b>	

*\* La valutazione minima per accedere all'incentivo è pari a 70/100 punti*

<p>Firma del dipendente</p> <p>_____</p>	<p>Firma del titolare di Posizione Organizzativa</p> <p>_____</p>
--	---

Data, \_\_\_\_\_

## COMUNE DI BERZO INFERIORE

<b>Scheda individuale di valutazione</b> <b>ANNO _____</b>	<b>Categoria</b> <b>C</b>
---	------------------------------

DIPENDENTE	
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica:
Servizio:	Ufficio:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE
-------------------------	-------------

COMPORAMENT O (a)	MAX PUNTI 52		
	Punteggi o massimo	Punteggi o assegnat o	Totale punteggio assegnato per comportament o (a)
Impegno lavorativo	da 0 a 4		
Qualità e continuità della prestazione	da 0 a 4		
Capacità di gestire la complessità delle sostituzioni	da 0 a 4		
Affidabilità e corretta interpretazione delle consegne	da 0 a 4		
Arricchimento professionale mediante acquisizione nuove abilità e competenze	da 0 a 4		
Arricchimento professionale mediante acquisizione nuove conoscenze	da 0 a 4		
Capacità di gestire i rapporti con l'utenza	da 0 a 4		
Capacità di collaborazione con i colleghi	da 0 a 4		
Capacità di autonomia ed iniziativa	da 0 a 4		
Flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti (gestionali, tecnici ed organizzativi)	da 0 a 4		
Condivisione degli obiettivi del centro di	da 0 a 4		

responsabilità		
Capacità di soluzione dei problemi	da 0 a 4	
Capacità di semplificare e razionalizzare le procedure di lavoro assegnate	da 0 a 4	

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (b)</b>	<b>MAX PUNTI 78</b>
<b>Obiettivi individuali e/o di gruppo</b>	<b>Percentuale raggiungimento obiettivo</b>
Obiettivo:	
<i>Media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi (b1)</i>	
<i>Parametro correttivo in base al numero degli obiettivi assegnati (b2)</i>	
<b>Punteggio da attribuire per performance individuale (b)</b> = punteggio massimo per performance individuale (78) * media delle percentuali di raggiungimento obiettivi (b1) * parametro correttivo in base al numero di obiettivi assegnati (b2) (es: 78*100%* parametro correttivo per 1 obiettivo 0,90)	
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punteggio complessivo attribuito (punti 130)</b>
Comportamento - max punti 52 (a)	
Performance individuale - max punti 78 (b)	
<b>Totale Punteggio = (a+b)*</b>	

*\*La valutazione minima per accedere all'incentivo è pari a 91/130 punti*

Firma del dipendente _____	Firma del titolare di Posizione Organizzativa _____
-------------------------------	--

Data \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_