

COMUNE DI SONICO

Scheda individuale di valutazione ANNO ... per ...	Posizione Organizzativa
---	--------------------------------

DIPENDENTE	
Cognome:	Nome:
Categoria:	Posizione Economica:
Area:	

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (a)	MAX PUNTI 70
Punteggio assegnato	

COMPORTAMENTO (b)	MAX PUNTI 30		
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		
Impegno lavorativo	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
Performance organizzativa - punteggio massimo 70 punti (a)	
Comportamento - punteggio massimo 30 punti (b)	
Punteggio complessivo = a+b (massimo 100 punti)*	
(Eventuale) riduzione del 30% del punteggio ottenuto in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento	
Punteggio complessivo finale	

**La valutazione minima per accedere all'incentivo è pari a 60/100 punti*

Scaglioni di valutazione per determinazione indennità di risultato	Indennità di risultato
Punteggio ottenuto tra 100 - 90	100%
Punteggio ottenuto tra 89,99 - 80	90%
Punteggio ottenuto tra 79,99 - 70	75%
Punteggio ottenuto tra 69,99 - 60	60%
Punteggio ottenuto sotto i 60	0

Firma dell'incaricato di Elevata Qualificazione _____	Firma del/i valutatore/i _____
--	---------------------------------------

Data ____ / ____ / ____

**SCHEMA TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DESCRIZIONE DEI COMPORTAMENTI**

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 delle altre aree in maniera propositiva;
- finalizzare la propria azione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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 dell'area assegnata, mediante l'attitudine alla delega delle attività 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.

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.

Impegno lavorativo

Viene valutata la capacità di svolgere la propria attività mantenendo gli impegni assegnati e nel rispetto dei tempi, anche in relazione all'ampiezza del gruppo di lavoro coordinato.

Arricchimento professionale

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

Attitudine 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.

Responsabilizzazione verso i risultati

Viene valutato il livello di:

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

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.