

COMUNE DI BERZO INFERIORE

Scheda individuale di valutazione ANNO _____	Posizione Organizzativa
---	--------------------------------

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

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (a)	MAX PUNTI 20
Punteggio assegnato	

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

COMPORTAMENTO (c)	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		
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
Performance organizzativa - punteggio massimo 20 punti (a)	
Performance individuale - punteggio massimo 50 punti (b)	
Comportamento - punteggio massimo 30 punti (c)	
Punteggio complessivo = a+b+c (massimo 100 punti)*	

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 COMPORTAMENTI

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

Scheda individuale di valutazione ANNO _____	Categoria C
---	------------------------------

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

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

COMPORAMENT O (a)	MAX PUNTI 52		
	Parametri per la valutazione	Punteggi o massimo	Punteggi o assegnat o
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	

PERFORMANCE INDIVIDUALE (b)	MAX PUNTI 78
Obiettivi individuali e/o di gruppo	Percentuale raggiungimento 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>	
Punteggio da attribuire per performance individuale (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)	
Elementi di valutazione	Punteggio complessivo attribuito (punti 130)
Comportamento - max punti 52 (a)	
Performance individuale - max punti 78 (b)	
Totale Punteggio = (a+b)*	

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

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

Data ____ / ____ / ____

COMUNE DI BERZO INFERIORE

Scheda individuale di valutazione ANNO _____	Categoria B
---	------------------------------

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

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

COMPORAMENTO (a)	MAX PUNTI 40		
Parametri per la valutazione	Punteggio massimo	Punteggio assegnato	Totale punteggio assegnato per comportamento (a)
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		

PERFORMANCE INDIVIDUALE (b)	MAX PUNTI 60
Obiettivi individuali e/o di gruppo	Percentuale di raggiungimento obiettivo
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>	
Punteggio da attribuire per performance individuale (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)	
Totale Punteggio = (a+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, _____