

ALL. B) SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTI EX POST

DIPENDENTE :

CATEGORIA

QUALIFICA



**COMUNE DI
BELLUSCO**

ANNO _____

GRADO DI COINVOLGIMENTO NELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MAX PESO 10

COINVOLGIMENTO	AMBITI DI MISURAZIONE	PESO IN %	INDICATORI	TARGET	REPORT	PUNTEGGIO
1						
2						
3						
4						
TOTALE COINVOLGIMENTO PERFORMANCE						

**COINVOLGIMENTO NEGLI OBIETTIVI DEL SERVIZIO RITENUTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI
AI FINI DELLA VALUTAZIONE DI RISULTATO - MAX PESO 10**

N°	OBIETTIVO (ART. 5, C. 2 DEL D. LGS. 150/09)	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	PESO IN %	AREA TRASVERSALE	INDICATORI	TARGET	RENDICONTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO
1								
2								
3								

N°	OBIETTIVO (ART. 5, C. 2 DEL D. LGS. 150/09)	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	PESO IN %	AREA TRASVERSALE	INDICATORI	TARGET	RENDICONTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO
4								
TOTALE COINVOLGIMENTO OBIETTIVI DEL SERVIZIO								

OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO- MAX PESO 20

N°	OBIETTIVO (ART. 5, C. 2 DEL D. LGS. 150/09)	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	PESO IN %	AREA TRASVERSALI	INDICATORI	TARGET	RENDICONTO OBIETTIVO	PUNTEGGIO
1								
2								
3								
TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI								

VALUTAZIONE COMPORTAMENTALE DA PARTE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

MAX PESO 60

PROFILO ANALIZZATO	METODO DI VALUTAZIONE DEL PROFILO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO OTTENUTO
Capacità di relazionarsi con i colleghi e con l'utenza	Si valuta la capacità di instaurare un rapporto collaborativo e fattivo con i colleghi tendente a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza si prende in considerazione la capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e di conflitto mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati .	7	
Arricchimento professionale	Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità mediante attività di approfondimento tecnico/giuridico e di autoaggiornamento lavorativo con riferimento sia alla disponibilità dimostrata verso le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente sia alla capacità di condividere e mettere a disposizione degli altri le conoscenze acquisite.	6	
Livello di iniziativa professionale e lavorativa	Si valuta la capacità di organizzazione del proprio lavoro, in vista dei programmi fissati e delle scadenze stabilite, a fronte di nuove iniziative da attivare anche in condizioni oggettive di criticità e di difficoltà lavorative (per es. picchi di lavoro) prevenendo l'insorgenza di eventuali problemi con la proposta di soluzioni operative.	7	
Grado di responsabilizzazione verso i risultati	Si valuta la capacità di verificare l'idoneità delle proprie attività lavorative al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi e degli obiettivi dell'Ente.	5	
Abilità tecnico/operativa	Si prendono in esame le competenze proprie del dipendente in rapporto al ruolo ricoperto anche sul versante dell'utilizzo di strumenti specialistici ed informatici.	6	
Flessibilità, duttilità ed adattamenti organizzativi	Si prendono in considerazione la flessibilità e prontezza nell'adeguarsi a mansioni provvisorie non proprie ed esclusive del profilo ricoperto, la duttilità dimostrata nella gestione dei diversi settori, anche in caso di sostituzione di personale assente e/o con riguardo ad innovazioni procedurali e/o tecnologiche e la complessiva capacità di interpretare adeguatamente le esigenze di adattamento organizzativo, nell'ottica di assicurare un livello quanto più elevato possibile nella qualità dei servizi forniti sia all'utenza che all'Amministrazione.	7	

Rispetto dei tempi di esecuzione	Si valuta la predisposizione e la capacità di rispettare i tempi di esecuzione, semplificando le operazioni da svolgere e senza fermarsi al puro dato formalistico del rispetto del termine stabilito, fine a se stesso, ma avulso dal conseguimento dell'effettivo risultato richiesto.	5	
Quantità delle prestazioni	Si esamina la capacità di garantire un prodotto o un servizio rispondente e congruamente correlato alla distribuzione dei carichi di lavoro ordinari e conforme alle indicazioni e sollecitazioni del Responsabile di riferimento.	3	
Grado di impegno	Si valuta la capacità ed attitudine individuale a porre in essere tutte le proprie possibilità e volontà, prettamente personali, per la migliore riuscita possibile della propria attività lavorativa. contribuire	5	
Efficienza organizzativa ed affidabilità	Si valuta la capacità di impostare correttamente il proprio lavoro con efficienza ed autonomia in rapporto agli aspetti procedurali ed organizzativi, ingenerando nei colleghi e nel Responsabile di riferimento la necessaria fiducia e tranquillità per le attività da svolgere.	3	
Senso di appartenenza e di attenzione all'immagine dell'Ente	Si valuta la capacità di operare, anche indipendentemente dall'orientamento ai risultati, tenendo sempre conto dell'ottica complessiva dell'azione generale del Comune nell'ambito della quale tutti, con i propri comportamenti, sono in grado di influenzare, positivamente o negativamente, la resa e la percezione esterna dell'operato e dell'immagine del Comune di appartenenza.	6	
TOTALE PUNTEGGIO			

RIEPILOGO VALUTAZIONE

	PESATURA	VALUTAZIONE
Performance organizzativa		
Obiettivi individuali		
Comportamenti organizzativi		

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

Firma Valutatore_____

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Firma Valutato_____

DATA_____

