

COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

SCHEDA A

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL DIPENDENTE

– ANNO.....

DIPENDENTE

CATEGORIA

SERVIZIO DI APPARTENENZA

La valutazione della performance del dipendente si effettua mediante una valutazione complessiva dei fattori di professionalità e di prestazione quali/quantitativa quindi considerando sia gli aspetti legati al possesso di specifici requisiti culturali, sia i requisiti di esperienza maturati nelle mansioni assegnate o in altre precedenti posizioni di lavoro che rappresentino, comunque, un arricchimento delle conoscenze e delle esperienze lavorative.

Sulla base della valutazione complessiva, potranno esprimersi i seguenti giudizi:

A VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE MASSIMO PUNTI 60

1	APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE Impegno nelle soluzioni dei problemi	Massimo punti 20	Punti.....
2	RESPONSABILITA' E AUTONOMIA Gestione ed espletamento dei compiti assegnati	Massimo punti 20	Punti.....
3	QUALITA' DEL SERVIZIO Rapporti con i colleghi di lavoro fino a punti 10: ____ Rapporti con utenza esterna fino a punti 10: ____	Massimo punti 20	Punti

B VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI MASSIMO PUNTI 40

1	Capacità di applicare circolari, norme, disposizioni, ordini di servizio	Massimo punti 5	Punti.....
2	Capacità di impegnarsi attivamente e con iniziativa personale e di essere orientato all'utenza	Massimo punti 10	Punti.....
3	Capacità di assistere adeguatamente i collaboratori sovraordinati	Massimo punti 10	Punti.....
4	Capacità di lavoro in condizioni non ottimali rispettando le priorità	Massimo punti 5	Punti.....
5	Capacità di risolvere i problemi non previsti (problem solving) e propensione all'innovazione di metodi e strategie	Massimo punti 10	Punti.....

PUNTEGGIO COMPLESSIVO ATTRIBUITO:

A	GRADI DI CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DI PRESTAZIONE	Massimo punti 60	Punti.....
B	GRADO DI APPLICAZIONE DELLE CAPACITA' ORGANIZZATIVE	Massimo punti 40	Punti.....
	TOTALE (A+B)	Massimo punti 100	Punti.....

.....
Il Responsabile del Servizio
.....

Firma per presa visione del dipendente
.....

Lago, li

Determinazione delle soglie per la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'erogazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio

CRITERIO DI CALCOLO DELLA MISURA DI ASSEGNAZIONE DEL PREMIO ASSEGNABILE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA						
						PREMIO POTENZIALE ASSEGNABILE PER PERFORMANCE INDIVIDUALE
PUNTEGGIO MAX PERFORMANCE INDIVIDUALE					60	100,00*60%
PUNTEGGIO ASSEGNATO PERFORMANCE INDIVIDUALE					X	PREMIO ASSEGNATO
						X/60*100*60%
						PREMIO POTENZIALE ASSEGNABILE PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
PUNTEGGIO MAX PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					40	100,00*40%
PUNTEGGIO ASSEGNATO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					Y	PREMIO ASSEGNATO
						Y/40*100*40%

DESCRITTORI DEGLI INDICATORI DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEL DIPENDENTE
(Collaboratori)

1) APPLICAZIONE DELLE COMPETENZE

Impegno nella soluzione dei problemi

Tale indicatore rileva l'impegno profuso dalla persona nella ricerca, in ottica di efficacia e di costi/benefici, della soluzione ottimale per far fronte a problemi di varia natura.

Specifiche:

- Atteggiamento propositivo per la ricerca delle cause del problema
- Disponibilità e perseveranza nell'individuare la soluzione
- Formulazione della soluzione più vantaggiosa e valutazione degli effetti

2) RESPONSABILITA' E AUTONOMIA

Gestione ed espletamento dei compiti assegnati

Tale indicatore esprime il grado di completamento delle attività attese dal ruolo ricoperto finalizzate alla realizzazione di prodotti/servizi necessari all'espletamento delle funzioni richieste dall'Ente.

Specifiche:

- Pianificazione e programmazione del proprio lavoro
- Mantenere una visione d'insieme dei compiti assegnati e ad esso collegati
- Anticipare i tempi di consegna delle pratiche e di espletamento delle attività
- Accurato e pieno svolgimento dei compiti di servizio e delle attività assegnate

3) QUALITA' DEL SERVIZIO

Rapporti con i colleghi di lavoro

Rapporti con utenza esterna

Tale indicatore osserva la qualità delle relazioni espresse dalle persone nell'espletamento delle diverse attività rivolte sia agli utenti finali sia ai colleghi interni

Specifiche:

- Attenzione e presa in carico delle richieste dei colleghi e degli utenti
- Gestione efficace dei conflitti interni e del disservizio
- Disponibilità a condividere esperienze e conoscenze con i colleghi