

**Allegato "B" al Titolo IX° del
Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi,
approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 02/04/2016**



**COMUNE DI BRUSIMPIANO
PROVINCIA DI VARESE**

Via Carlo Battaglia n. 5 – 21050 BRUSIMPIANO – C.F. 00559790126
Tel. 0332/934119 – Fax 0332/934479
e-mail segreteria@comune.brusimpiano.va.it
Indirizzo pec: affarigenerali@comune.brusimpiano.legalmail.it

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

COGNOME:	NOME:
AREA DI ASSEGNAZIONE:	SERVIZIO/I SVOLTO/I:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio Assegnato
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio al quale è addetto il dipendente	Max 40 punti	
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del comportamento tenuto dal valutato sul posto di lavoro	Max 50 punti	
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 3	
Efficienza organizzativa e affidabilità:	Da 0 a 3	
Capacità di lavorare e gestire il ruolo di professionalità	Da 0 a 3	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 3	
Grado di responsabilità verso i risultati	Da 0 a 3	
Abilità tecnico operativa	Da 0 a 5	
Livello di autonomia – iniziativa	Da 0 a 5	
Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure	Da 0 a 3	
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 15	
Flessibilità	Da 0 a 7	

Performance organizzativa	Max 10 punti	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO AL DIPENDENTE COMUNALE PER L'ANNO/100

**NOTE A CURA DEL RESPONSABILE DI AREA
A SPECIFICA DEI PUNTEGGUI ASSEGNATI RELATIVAMENTE :**

**1) AL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO
AL QUALE È ADDETTO IL DIPENDENTE;**

2) AL COMPORTAMENTO TENUTO DAL VALUTATO SUL POSTO DI LAVORO;

3) ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Responsabile dell'Area "....."	

..... (.....), .../.../.....

SPAZIO RISERVATO AD EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

.....,/.../.....

Il Dipendente Comunale

.....

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della R.S.U. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il DIPENDENTE per autorizzazione	
.....

**SPECIFICHE PER IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA CHE PROCEDE
ALLA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ASSEGNATO ALLA PROPRIA AREA**

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa (Max 40 punti)
(Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi)

A tal fine, occorre avere riguardo agli obiettivi assegnati al Dipendente Comunale e strumentali all'efficace, efficiente ed economica resa del Servizio, compreso nell'Area ".....".

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa (Max 50 punti)
(Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi).

	Punteggio
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza: si valutano le capacità nell'istaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali	da 0 a 3
Efficienza organizzativa e affidabilità: si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento	da 0 a 3
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di professionalità: si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio	da 0 a 3
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali	da 0 a 3
Grado di responsabilità verso i risultati: si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente	da 0 a 3
Abilità tecnico operativa: si valutano le competenze proprie del valutato rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici	da 0 a 5
Livello di autonomia - iniziativa: si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro)	da 0 a 5
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure: si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi	da 0 a 3

Quantità delle prestazioni: si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile	da 0 a 15
Flessibilità: si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione	da 0 a 7

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa (Max 10 punti)
(Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi)

A tal fine occorre avere riguardo alle criticità eventuali rilevate dal Nucleo di valutazione in ordine alla performance complessiva dell'Area di appartenenza del valutato (esempio, ritardi nell'adozione di un provvedimento; reclami presentati da privati cittadini; richiesta di accesso civico ecc.).

Determinazione del premio incentivante dei dipendenti

La valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde - per il personale dipendente così come per le posizioni organizzative - ad un punteggio da 60 a 100.

Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella:

Punteggio	Retribuzione di risultato
Punteggio < 60	Zero
Da 60 a 75	50% del premio potenziale per Area
Da 76 a 90	90% del premio potenziale per Area
Da 91 a 100	100% del premio potenziale per Area