



COMUNE DI SAN LEONARDO
PROVINCIA DI UDINE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER CORRESPONSIONE INDENNITA' DI
RISULTATO AL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – RESPONSABILE
DI SERVIZIO RELATIVA AI SEGUENTI OBIETTIVI PROGRAMMATI ANNO

AREA _____

OBIETTIVO n. _____

DIPENDENTE INTERESSATO ALLA VALUTAZIONE _____

CRITERI Punteggio da 1 a 10	PUNTEGGI PARZIALI ASSEGNATI	PESI PERCENTUALI		PUNTEGGIO PARZIALE
RISULTATI CONSEGUITI Da 1 a 10		40%		
COMPETENZE RELAZIONALI a) orientamento all'utenza b) rapporti con l'Amministrazione c) collaborazione con i colleghi d) gestione del gruppo di lavoro		30%		
COMPETENZE ORGANIZZATIVE a) orientamento al risultato b) programmazione del lavoro –flessibilità c) iniziativa e risoluzione di problemi – presa di decisione		30%		

PUNTEGGIO TOTALE = IPI (INDICATORE PRODUTTIVITA' INVIDUALE)				
--	--	--	--	--

RELAZIONE DEL VALUTATORE COMPRENSIVA DELLE SEGUENTI FASI:

- condivisione degli obiettivi
- monitoraggio delle attività
- colloquio di valutazione

FIRMA DEL VALUTATORE

FIRMA PER ACCETTAZIONE
DEL VALUTATO

Criteria di valutazione

<i>Criteria</i>	<i>Pesi percentuali</i>			
PUNTEGGIO DA 1 a 10	Segretario	P. O e Categoria D	Categoria C	Categorie B e A
RISULTATI CONSEGUITI	50%	40%	30%	20%
COMPETENZE RELAZIONALI				
Orientamento all'utenza				
Rapporti con l'Amministrazione	25%	30%	30%	40%
Collaborazione con colleghi				
Gestione del gruppo di lavoro				
COMPETENZE ORGANIZZATIVE				
Orientamento al risultato				
Programmazione del lavoro	25%	30%	30%	30%
Flessibilità				
Iniziativa e risoluzione di problemi				
Presa di decisione				
COMPETENZE TECNICHE				
Competenze specifiche di area	0%	0%	10%	10%
PUNTEGGIO MASSIMO	10	10	10	10

Il sistema di valutazione si fonda sulla costruzione di un INDICATORE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (IPI) che riassume, in un unico valore, la valutazione espressa rispetto agli ambiti considerati per lo specifico ruolo ricoperto nell'organizzazione.

L'IPI si ottiene moltiplicando il punteggio, espresso in una scala da 1 a 10 (1 minimo, 10 massimo) per il peso attribuito a ciascun criterio di valutazione e sommando i punteggi parziali ottenuti.

IPI da 7 a 10 corresponsione del 100% dell'indennità di risultato

IPI superiore a 6 e inferiore a 7 corresponsione del 80% del massimo dell'indennità di risultato

IPI superiore 5 e inferiore a 6 corresponsione del 60% del massimo dell'indennità di risultato

IPI pari o superiore a 4 e inferiore a 5 corresponsione del 40% del massimo dell'indennità di risultato

IPI inferiore a 4 nessuna corresponsione dell'indennità di risultato.

Competenze valutate

Orientamento all'utenza	Trasmettere all'utenza un'immagine positiva della propria attività e dell'ente nella sua generalità
Rapporti con l'Amministrazione	Si rapportar in modo efficace ed efficiente con gli organi istituzionali dell'ente
Collaborazione con colleghi	Stabilisce rapporti costruttivi con i colleghi, fa circolare le informazioni.
Gestione del gruppo di lavoro	Sa dare sostegno e anche controllare e richiamare con fermezza; sa delegare; orienta il comportamento dei collaboratori verso gli obiettivi da raggiungere
Orientamento al risultato	Individua gli obiettivi in maniera chiara e coerente, valutando correttamente la concreta possibilità di realizzazione; mette cura e attenzione per fornire la qualità richiesta
Programmazione del lavoro	Individua correttamente le priorità e controlla il rispetto delle scadenze
Flessibilità	Sa adattarsi a situazioni mutate rispetto ai programmi definiti; è motivato ed aperto alla crescita professionale.
Iniziativa e risoluzione di problemi	Propone idee e soluzioni migliorative per ridurre i costi o per migliorare la qualità del servizio
Presa di decisione	Assume decisioni rapidamente ed in modo coerente con il contesto e la propria competenza. Rende partecipi gli altri interlocutori delle decisioni assunte autonomamente