

COMUNE DI LODRINO

**SCHEDA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI CORRESPONSIONE INDENNITA' DI RISULTATO**

ANNO -----

Anagrafici

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

Professionali

Data di assunzione	
Data di cessazione dal servizio	
Posizioni ricoperta nell'anno di riferimento all'interno della struttura organizzativa	
Numero di anni nella posizione – anzianità dell'incarico di posizione organizzativa	

a) Autonomia e capacità di guidare un gruppo di lavoro

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>Valutazione</i>						<i>Punteggio</i>
1. Autonomia. Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo nel rispetto degli indirizzi forniti dall'Amministrazione e dal Segretario Generale.	1	2	3	4	5	6	
2. Comunicazione, coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane. Attitudine al dialogo con i collaboratori per trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere, loro coinvolgimento nella gestione del settore di competenza e nell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione.	1	2	3	4	5	6	
Somma punteggi							

b) Capacità organizzative e gestionali

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>Valutazione</i>						<i>Punteggio</i>
1. Organizzazione del lavoro e pianificazione. Capacità organizzativa intesa come capacità di pianificare il lavoro in funzione degli obiettivi e delle priorità assegnate dall'Amministrazione. Capacità di far fronte agli imprevisti adeguando l'organizzazione interna alla propria area.	1	2	3	4	5	6	
2. Risorse umane. Capacità di gestire al meglio i collaboratori della propria area esercitando compiutamente il ruolo di datore di lavoro pubblico. Applicazione pratica della normativa, interna e non all'ente, in materia di gestione risorse umane. Valutazione dei propri collaboratori in conformità a quanto previsto dal sistema di valutazione e dalla normativa in materia.	1	2	3	4	5	6	

3. Risorse strumentali. Impiego delle risorse strumentali in dotazione all'area (autovetture ed altri mezzi strumentali) evitando diseconomie e sprechi.	1	2	3	4	5	6	
4. Rapporti interni. Capacità di improntare i rapporti con i colleghi alla collaborazione e correttezza reciproche. Attitudine a lavorare in equipe e ad affrontare le problematiche lavorative comprendendo le implicazioni che le stesse hanno nei confronti delle altre aree organizzativa.	1	2	3	4	5	6	
5. Rapporti con l'esterno. Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza e con gli operatori esterni all'ente contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	1	2	3	4	5	6	
6. Sensibilità economica. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati.	1	2	3	4	5	6	
Somma punteggi							

c) Attitudini – Qualità - Impegno

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>Valutazione</i>					<i>Punteggio</i>
1. Orientamento al risultato. Attitudine ad orientare il proprio operato e quello dei propri collaboratori in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione. 1	2	3	4	5	6	2. Qualità. 2. Qualità. Qualità degli atti amministrativi proposti, sotto il profilo della loro chiarezza, trasparenza, comprensibilità e rispetto normativo. Attitudine ad orientare il proprio operato al perseguimento ed alla ricerca della qualità della prestazione con particolare riferimento al soddisfacimento dell'utenza.
3. Impegno e motivazione personale. Impegno e motivazione nel/o svolgimento del proprio incarico, disponibilità e capacità di adattamento a situazioni contingenti non ottimali.	1	2	3	4	5	6
Somma punteggi						

Motivazioni:

VALUTAZIONE SINTETICA COMPLESSIVA
Punteggio assegnato
----,-----

Giudizio complessivo del valutatore

Osservazioni del valutato

Data: _____

Firma del Valutatore

Firma del valutato

N.B. Le motivazioni sui risultati possono venire espresse in termini di efficacia, efficienza, economicità, trasparenza ed equità.

ALLEGATO 1: TRACCIA PER LA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO

La relazione che i responsabili di area dovranno predisporre e presentare al soggetto valutato dovrà contenere i seguenti elementi mini-*i* da esplicitare in forma completa e sintetica:

- ✓ indicazione degli obiettivi programmati dall'Amministrazione,
- ✓ indicazione degli eventuali scostamenti tra risultati e obiettivi programmati,
- ✓ motivazione degli scostamenti,
- ✓ indicazione delle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi,
- ✓ indicazione delle innovazioni apportate nei processi di lavoro e dei servizi erogati o realizzati,
- ✓ indicazione degli strumenti o sistemi informativi realizzati per garantirsi il controllo dei processi gestionali e la verifica dei livelli di raggiungimento degli obiettivi attesi.
- ✓ ogni altro elemento di giudizio in ordine ai comportamenti tenuti per consentire all'Amministrazione il raggiungimento dei risultati programmati.

Nota esplicativa:

1. In relazione a quanto stabilito dal sistema di valutazione approvato dall'Ente con la presente scheda di valutazione viene definita, per la parte relativa alle competenze possedute, l'indennità di posizione spettante a seguito di valutazione.
2. La quota di indennità di posizione attribuita con la presente scheda va dal 10 al 25 % (e sino al 30 % nelle ipotesi di alta professionalità e di servizi gestiti in forma associata) della quota parte di indennità di posizione percepita, in relazione alle seguenti fasce di punteggio:
 - sino a 36/66: 10%,
 - da 37/66 a 44/66: 15%,
 - da 45/66 a 55/66: 20%,
 - da 56/66 a 66/66: 25%,
 - da 61/66 a 66/66: 30 % (per le sole ipotesi in cui l'indennità di risultato è stata elevata al 30).
3. Una valutazione negativa (punteggio inferiore a 33/66) dà luogo all'impossibilità di conferma dell'attribuzione della cd. posizione organizzativa.
4. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni e controdeduzioni presentate dal dipendente, viene comunicata al Sindaco.
5. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale.