

*Scheda di valutazione individuale*

ENTE:

Comune di Luino

UNITÀ ORGANIZZATIVA:

COGNOME E NOME

Periodo di valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE  
DIPENDENTE**

Scheda 1: Pesatura dei macroambiti della performance individuale

Anno	
------	--

Macro ambiti di misurazione	Ambiti di misurazione	Peso %	Modalità di misurazione
<b>Obiettivi individuali/di gruppo</b>	Obiettivi	<b>50%</b>	Scheda 2
<b>Comportamenti organizzativi</b>	Tipologie e categorie di comportamenti organizzativi selezionati e pesati rispetto ad una griglia omogenea per tutti i dipendenti	<b>50%</b>	Scheda 3

<b>Peso %</b>	<b>100%</b>
---------------	-------------

Scheda 2: OBIETTIVI INDIVIDUALI/DI GRUPPO

Anno	
------	--

Obiettivo (art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09)	Peso in % (a)	Indicatori	Target	Risultato	Grado di raggiungimento dell'obiettivo da 0 a 10 (b)	Grado di raggiungimento armonizzato (c=a*b)
xxx						0,00
xxx						0,00
xxx						0,00
xxx						0,00

Totale peso % obiettivi individuali	0%
-------------------------------------	----

<b>Valutazione</b>	<b>0,00</b>
--------------------	-------------

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

## Scheda 3: COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Anno	
------	--

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Pesatura in % (a)	Valutazione (0 - 10) (b)	Valutazione ponderata (c=a*b)
Capacità organizzative	Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa			
	Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati			
	Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante			
	Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi delegati			
	Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno della UO di riferimento anche in collaborazione tra più UO			
	Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento			
	Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente			
	Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni di ruolo) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)			
	Continuità della performance	Capacità di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta			
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>			<b>0%</b>		<b>0,00</b>

## Valutazione

Luogo

Data

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_

## Scheda 4 - PERFORMANCE CONSEGUITA

Anno

### A - Obiettivi individuali/di gruppo

#### Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio

Peso %

### B - Comportamenti organizzativi

#### Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Punteggio

Peso %

## Valutazione Complessiva della performance

#### Scala di valutazione

Punteggi Insufficienti	Punteggi propedeutici alla premialità
0 <= Punteggio < 6	6 <= Punteggio <= 10

Valutazione complessiva

Luogo

Data

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

FIRMA DEL VALUTATO \_\_\_\_\_