



COMUNE DI CANEGRATE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE OBIETTIVI ANNO 2024

Dati del dipendente:

Nome e cognome del dipendente	
Profilo professionale	
Servizio di appartenenza	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – PESO 30%

CRITERIO DI VALUTAZIONE: RAGGIUNTO / NON RAGGIUNTO

PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE:

RAGGIUNTO	PUNT. 30
NON RAGGIUNTO	PUNT. 0

OBIETTIVO DI ENTE: *MANTENIMENTO DEI SERVIZI*

VALUTAZIONE: (il Responsabile di Area deve barrare la valutazione da attribuire).

OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
30	0

Firma dipendente

Firma Responsabile di Area

**PERFORMANCE INDIVIDUALE -PESO 70%
COSI RIPARTITO**

OBIETTIVI	MAX 60
COMPORAMENTI	MAX. 10

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – PESO 60%

OBIETTIVO	0 Obiettivo non raggiunto	25 Obiettivo al di sotto delle attese/inadeguato	50 Obiettivo parzialmente raggiunto	75 Obiettivo adeguato alle attese	100 Obiettivo Pienamente raggiunto
1					
2					
n					

Al fine del calcolo del punteggio complessivo relativo agli obiettivi è necessario CHE IL Responsabile di Area:
sommi il punteggio assegnato agli obiettivi e lo suddivida per il numero complessivo degli obiettivi contenuti nella scheda (media aritmetica).
Il risultato corrisponde alla percentuale da applicare al peso del presente parametro (60).

60*media% di raggiungimento degli obiettivi = _____

VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI – Peso 10%

Per il personale appartenente al profilo OPERATORI ESPERTI

FATTORE DI VALUTAZIONE	Valutazioni da 0,5 a 2 per ogni fattore	PESO PERCENTUALE
Apporto individuale, partecipazione, assiduità e precisione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di adattamento a situazioni straordinarie (disponibilità a sostituire colleghi ed a fronteggiare situazioni non previste)		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i		20% PER 2 PT

colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo		15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di rapportarsi con l'utenza (capacità di cogliere e soddisfare bisogni ed aspettative dell'utenza coerentemente con gli obiettivi dell'Amministrazione)		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Entità del lavoro svolto nel rispetto dei tempi previsti		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5PT TOTALE CONSEGUITO:

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA + PERFORMANCE INDIVIDUALE) _____

Canegrate, _____

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI AREA

Per il personale appartenente ai profili ISTRUTTORI e FUNZIONARI:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Valutazioni da 0,5 a 2 per ogni fattore	PESO PERCENTUALE
Apporto individuale e partecipazione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati; capacità di organizzare e gestire la propria attività e quella dei propri collaboratori, anche dimostrando assiduità e precisione nel raggiungimento degli obiettivi assegnati		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di adattamento a situazioni straordinarie (disponibilità a sostituire colleghi e a gestire situazioni non previste, proponendo soluzioni tempestive ed adeguate)		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO
Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Capacità di rapportarsi con l'utenza (capacità di interpretare rispondendo con efficacia alle richieste dei medesimi)		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:
Qualità del lavoro svolto in rapporto alle prestabilite modalità di attuazione e realizzazione degli obiettivi		20% PER 2 PT 15% PER 1,5 PT 10% PER 1 PT 5% PER 0,5 PT TOTALE CONSEGUITO:

Canegrate, _____

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA + PERFORMANCE INDIVIDUALE) _____

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DI AREA

Nel caso in cui la valutazione complessiva conseguita (30 + 70) risulti inferiore a 50 non si procede al riconoscimento della performance.

LEGENDA PER VALUTAZIONE COMPORTAMENTI:

PUNTI	VALUTAZIONE
0,5	Contributo al di sotto delle attese/inadeguato
1	Contributo parzialmente al di sotto delle attese
1,5	Contributo adeguato alle attese
2	Contributo ampiamente rispondente alle attese