

**COMUNE DI  
SPILIMBERGO**

**SCHEDA DI  
VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
FINALIZZATA ALLA PRODUTTIVITA'  
2008  
ANNO DI VALUTAZIONE 2008  
(Cat. C)**

**DIPENDENTE**

.....  
**(Cat. C, pos. econ. ....)**

**IMPORTO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE**

€

**IMPORTO INDIVIDUALE DI PRODUTTIVITA' LEGATO ALLA PARTE VARIABILE**

€

# PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

**PARTE FISSA (importo assegnato alla struttura)** → € \_\_\_\_\_

**PARTE VARIABILE (importo assegnato alla struttura)** → € \_\_\_\_\_

**TOTALE PARTE FISSA E PARTE VARIABILE (importo assegnato alla struttura)** → € \_\_\_\_\_

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Nucleo/Organo preposto alla Valutazione)** → \_\_\_\_\_ %

## A VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - PARTE FISSA -

Obiettivi della struttura nei quali è coinvolto:

↓

60%

1	PRESTAZIONI RESE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
2	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
3	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
4	RISULTATI OTTENUTI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
												<b>60</b>		
												PONDERAZIONE	TOTALE	

## B VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTALI - PARTE FISSA -

↓

40%

1	ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
2	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
3	IMPEGNO PROFUSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
4	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
5	CAPACITA' DI ADATTAMENTO ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
6	ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA E CAPACITA' DI COMUNICARE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
7	AFFIDABILITA E RISPETTO DELLA TEMPISTICA ASSEGNATA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
8	AUTONOMIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
9	DEFINIZIONI PRIORITA' D'INTERVENTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
10	INIZIATIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X		
												<b>40</b>		
												PONDERAZIONE	TOTALE	

**PUNTEGGIO CONSEGUITO A) + B)** (se uguale o maggiore di 500 punti concorre alla produttività individuale, se uguale o maggiore a 600 punti concorre per la progressione economica) → \_\_\_\_\_

**COEFFICIENTE CATEGORIA** (art. 40, comma 6 del CCDIT) per sommatoria A)+B) → \_\_\_\_\_ x \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_

**VALUTAZIONE SINTETICO-DESCRITTIVA:**

DATA: \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE: \_\_\_\_\_

**ESTRATTO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)**

**C 1** **PASSAGGIO ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA AI TRATTAMENTI TABELLARI INIZIALI DELLA CAT. C, OVVERO DI PRIMO INQUADRAMENTO - lett. D) art. 26 CCRL 1/8/02 -**

<b>A1</b>	PRESTAZIONI RESE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>A3</b>	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>A4</b>	RISULTATI OTTENUTI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B1</b>	ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B3</b>	IMPEGNO PROFUSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B5</b>	CAPACITA' DI ADATTAMENTO ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
											<b>90</b>		
											<small>PONDERAZIONE</small>	<small>TOTALE</small>	

**C 2** **PASSAGGIO ALLE SUCCESSIVE POSIZIONI ECONOMICHE DELLA CATEGORIA C - lett. E) art. 26 CCRL 1/8/02**

<b>A2</b>	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>A3</b>	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>A4</b>	RISULTATI OTTENUTI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B3</b>	IMPEGNO PROFUSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B4</b>	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>B5</b>	CAPACITA' DI ADATTAMENTO ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
											<b>90</b>		
											<small>PONDERAZIONE</small>	<small>TOTALE</small>	

**D ANZIANITA' DI SERVIZIO**

0,5 punti per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio nella categoria, fino ad un massimo di 60 punti

PUNTI ..... x 10 =

PONDERAZIONE      TOTALE

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO AI FINI DELLA GRADUATORIA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

**A1+B**  
**A2+B**

**EVENTUALI NOTE**

DATA:

IL SEGRETARIO GENERALE:

DATA:

IL DIRETTORE GENERALE:

DATA:

IL RESPONSABILE:

## DESCRIZIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE

### PRESTAZIONI RESE

viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento dell'attività normale del servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie:

1. bisogni (risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno espresso della collettività, o a necessità dell'Amministrazione);
2. interventi (specifiche attività da porre in essere entro termini o parametri predeterminati, cioè "le cose da fare", e che non rientrano nella casistica degli obiettivi).

### PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

viene valutata la prestazione resa dal dipendente nello svolgimento dell'attività normale del servizio, con valori differenziati secondo le seguenti tipologie:

1. bisogni (risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno espresso della collettività, o a necessità dell'Amministrazione);
2. interventi (specifiche attività da porre in essere entro termini o parametri predeterminati, cioè "le cose da fare", e che non rientrano nella casistica degli obiettivi).

vengono valutate, oltre alle prestazioni come sopra esplicitate, le attività che dimostrino un arricchimento della sfera delle competenze facenti capo al singolo:

1. capacità di sostituzione di colleghi di categoria equivalente e con un profilo professionale diverso;
2. resa di maggiori e migliori prestazioni dovute ad un'efficace formazione culturale e professionale;

### QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA

vengono valutati i seguenti aspetti :

1. grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti del profilo di appartenenza, padronanza nei processi/procedimenti lavorativi di competenza;
2. disponibilità all'assunzione di responsabilità per il lavoro direttamente svolto.

### RISULTATI OTTENUTI

il livello dei risultati ottenuti viene valutato sulla base del raggiungimento degli obiettivi di PEG, PRO o PDO, correlati al loro grado di difficoltà, tenuto conto dell'apporto individuale anche nel gruppo di lavoro.

### ADEGUATA VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE

viene valutata l'abilità nello svolgere la prestazione lavorativa, per effetto dell'esperienza maturata. Viene valutato anche il possesso delle conoscenze richieste per svolgere il lavoro e l'utilizzo corretto di queste conoscenze per risolvere problemi operativi ed applicativi..

### ORIENTAMENTO AL RISULTATO

viene valutata la capacità di assicurare un elevato livello di attività finalizzandola al conseguimento degli obiettivi assegnati, siano essi operativi o no.

### IMPEGNO PROFUSO

viene valutata la "determinazione", come coerente e costante perseguimento dei risultati nei modi e, soprattutto, nei tempi previsti per la loro realizzazione, e "lo spirito di servizio", inteso come la disponibilità alla flessibilità per ciò che non è stato obiettivamente programmato.

### POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA

viene valutata la potenzialità espressa nel far fronte e gestire situazioni nuove, di crisi, non rientranti in procedure prefissate.

### CAPACITA' DI ADATTAMENTO ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGGHI

viene valutata la disponibilità alla flessibilità ed al cambiamento: la capacità cioè non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento, anche in strutture diverse.

### ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA E CAPACITA' DI COMUNICARE

viene valutata la capacità di valutare i bisogni degli utenti, di raccordarne i bisogni con l'offerta dell'Ente e di saper comunicare con efficacia nell'ottica dello spirito di servizio.

### AFFIDABILITA' E RISPETTO DELLA TEMPISTICA ASSEGNATA

viene valutata la costanza di comportamenti coscienziosi, rispettando obiettivi e vincoli temporali. E' la capacità di organizzare le proprie attività portando a termine i propri compiti nel rispetto di tempi, costi e direttive assegnate.

### AUTONOMIA

viene valutata la capacità di sviluppare la propria attività lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, anche in assenza di precisi ordini, utilizzando in modo appropriato le conoscenze e le competenze disponibili.

### DEFINIZIONE PRIORITA' DI INTERVENTO

viene valutata la capacità di programmare la propria attività individuando, a fronte di molteplici istanze concomitanti, le urgenze e l'ordine di priorità.

### INIZIATIVA

viene valutata la capacità di individuare, proporre e realizzare soluzioni nuove, di analizzare fattori critici e proporre soluzioni valutando impatti e rischi.

**da 0 a 2 = scarso; da 3 a 4 = limitato; 5 = insufficiente; 6 = significativo/sufficiente; 7 = apprezzabile; 8 = rilevante; 9 = elevato; 10 = eccellente**