

**COMUNE DI  
SPILIMBERGO**

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

**DIPENDENTE**

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

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

€

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

€


# PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

<b>PARTE FISSA (importo assegnato alla struttura)</b>	→	€
<b>IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE</b>	→	€
<b>PARTE VARIABILE (importo assegnato alla struttura)</b>	→	€
<b>IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE</b>	→	€
<b>GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (Nucleo/Organo preposto alla Valutazione)</b>	→	%

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

Obiettivi della struttura nei quali è coinvolto:

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

## B VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI COMPORTAMENTI - PARTE FISSA -

↓															
40%	1	AFFIDABILITA', RISPETTO DELLA TEMPISTICA ASSEGNATA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	2	AUTONOMIA	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	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGGHI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	5	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	6	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE/ORIENTAMENTO AL RISULTATO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	7	CAPACITA' DELLA GESTIONE DEI CONFLITTI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	8	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	9	REATTIVITA'	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
	10	CAPACITA' DECISIONALE/ORGANIZZATIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	=	
			<b>40</b>										=		
			PUNTEGGIO										=	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 ALLE POSIZIONI ECONOMICHE SUCCESSIVE ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA DELLA CATEGORIA D - lett. F) art. 26 CCRL 1.8.02 -**

<b>A1</b>	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>A2</b>	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>A3</b>	RISULTATI OTTENUTI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>B3</b>	IMPEGNO DIMOSTRATO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>B4</b>	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>B5</b>	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>B6</b>	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
<b>B8</b>	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
			<b>90</b>	
			<small>PUNTEGGIO</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** =

PUNTEGGIO 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 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;
3. responsabilità di procedimento.

### **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.

### **AFFIDABILITA' E RISPETTO DELLA TEMPSTICA 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 e costi.

### **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.

### **CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI, ANCHE IN UNITA' OPERATIVE DIVERSE E COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI**

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.

### **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.

### **GRADO DI COINVOLGIMENTI NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE, 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.

### **INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

viene valutata la capacità di intraprendere, anche in assenza di sollecitazioni esterne, azioni costruttive (sia operative che gestionali), che non rientrano in procedure preordinate, analizzando fattori critici e valutando impatti e rischi.

### **CAPACITA' DECISIONALE ED ORGANIZZATIVA**

si intende la capacità di fornire modelli di comportamento, guidando le risorse attribuite, verso il raggiungimento degli obiettivi, stimolando comportamenti efficaci e orientati ai risultati, promuovendo consenso e coesione.

### **AUTONOMIA**

viene valutata la capacità di sviluppare la propria attività lavorativa al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, anche in assenza di precise procedure.

### **GESTIONE CONFLITTI**

viene valutata la capacità di affrontare e gestire situazioni che originano contrasti nei gruppi, con calma, equilibrio, assertività, riuscendo a trovare soluzioni negoziali

### **REATTIVITA'**

viene valutata la capacità di programmare le proprie attività individuando, a fronte di molteplici istanze concomitanti, le urgenze e l'ordine di priorità. Viene valutata la capacità di risposta tempestiva in situazioni difficili e/o condizioni di tensione e fatica ovvero la capacità di prevenire gli eventi piuttosto che reagire alle conseguenze.

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