

**COMUNE DI
SPILIMBERGO**

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

DIPENDENTE

.....
(Cat. PLB, 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)	→	€
IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE	→	€
PARTE VARIABILE (importo assegnato alla struttura)	→	€
IMPORTO INDIVIDUALE CONSEGUIBILE	→	€
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 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		=	
													60	=		

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		=	
													40	=		

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-DESCRIPTIVA:

DATA: IL RESPONSABILE:

ESTRATTO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

C
1 **PASSAGGIO ALLE POSIZIONI ECONOMICHE SUCCESSIVE ALLA PRIMA POSIZIONE ECONOMICA DELLA CATEGORIA D (PLB) - lett. F) art. 26 CCRL 1/8/02**

A1	PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
A2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
A3	RISULTATI OTTENUTI	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B3	IMPEGNO DIMOSTRATO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B4	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		
B5	POTENZIALITA' ESPRESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITA' SVOLTA	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B6	GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI DELL'ENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
B8	INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
			90	
			<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 TEMPORALITA' ASSEGNATA

viene valutata la costanza di comportamenti coscienti, 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