ALLEGATO H

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
COMUNE DI CINISI
Prov. Palermo

SCHEDA 2 di 3

II Fattore di Valutazione: Comportamenti professionali e organizzativi e competenze

Anno _____

Settore_____ Servizio _____

Dipendente_____Categoria _____

Profilo professionale _____

Responsabilità assegnate _____

DECLARATORIA DELLA CATEGORIA (ESTRATTO ALLEGATO A CCNL 31.3.1999)

Appartengono alla **categoria A** i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa **con la scuola dell'obbligo**) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti

Appartengono alla **categoria B** i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.
- Relazioni con gli utenti di natura diretta

Appartengono alla **categoria C** i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Appartengono alla **categoria D** i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
1. Qualità: Capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, accurato e completo il proprio lavoro senza la necessità di rifacimenti.	Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative	2
	Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese necessità di controllo e supervisione frequente	4
	Il lavoro viene svolto con qualità media con sufficiente autonomia	6
	La qualità del lavoro svolto è frequentemente superiore a quanto richiesto e mostra particolare attenzione ai bisogni dell'utenza	8
	La qualità del lavoro svolto eccede le aspettative, sia per quanto attiene la cura dell'analisi e dell'esecuzione, sia per la completezza senza peraltro penalizzare i tempi di esecuzione, sia per le iniziative orientate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
2. Quantità: Capacità di svolgere in modo rapido e tempestivo il lavoro, con adeguato rendimento	Il più delle volte il rendimento non corrisponde alle aspettative	2
	Per assicurare un rendimento in linea con le attese necessità di controllo e supervisione frequente	4
	Il lavoro viene svolto con rendimento corrispondente ai compiti assegnati.	6
	Il rendimento del lavoro è corrispondente a quanto richiesto e quando è necessario è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi su indicazione del responsabile	8
	Il rendimento del lavoro svolto è superiore a quanto richiesto e quando è necessario è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi di propria iniziativa.	10

ALLEGATO H

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
COMUNE DI CINISI
Prov. Palermo

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
3. Organizzazione Programma e controlla efficacemente le proprie attività e quelle dei collaboratori. Ha capacità di previsione e gestione del tempo di lavoro. Gestisce e monitora efficacemente le risorse affidate al servizio.	Non manifesta capacità organizzative e di controllo	2
	Manifesta alcune difficoltà nella programmazione delle attività, nella gestione del tempo di lavoro e nella gestione delle risorse affidate al servizio.	4
	Programma le proprie attività e quelle dei collaboratori riuscendo a rispettare le principali scadenze. Gestisce e monitora le risorse affidate al servizio in modo adeguato.	6
	Capace di programmare e controllare le proprie attività e quelle dei collaboratori rispettando tutte le scadenze. Gestisce e monitora efficacemente le risorse affidate al servizio.	8
	Capace di programmare e controllare le proprie attività e quelle dei collaboratori. Gestisce e monitora efficacemente le risorse affidate al servizio. Ha capacità di anticipare, prevedere e gestire efficacemente l'insorgere di eventuali imprevisti.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
4. Tensione agli obiettivi Propone gli interventi utili a raggiungere gli obiettivi assegnati. Individua gli obiettivi da assegnare ai collaboratori. Identifica i risultati attesi attraverso indicatori di risultato. Raggiunge gli obiettivi assegnati con puntualità e correttezza.	Il più delle volte non raggiunge gli obiettivi assegnati	2
	Propone gli interventi utili a raggiungere gli obiettivi assegnati solo su sollecitazione del responsabile	4
	Propone gli interventi utili a raggiungere gli obiettivi assegnati. Individua gli obiettivi da assegnare ai collaboratori. Identifica i risultati attesi attraverso indicatori di risultato. Gli obiettivi prioritari sono raggiunti con puntualità e correttezza.	6
	Propone gli interventi utili a raggiungere gli obiettivi assegnati. Individua gli obiettivi da assegnare ai collaboratori. Identifica i risultati attesi attraverso indicatori di risultato. Raggiunge tutti gli obiettivi assegnati con puntualità e correttezza.	8
	Propone gli interventi utili a raggiungere gli obiettivi assegnati e ne propone di nuovi in relazione al mutare del quadro normativo e della situazione contingente. Individua gli obiettivi da assegnare ai collaboratori. Identifica i risultati attesi attraverso indicatori di risultato. Raggiunge gli obiettivi con estrema puntualità e correttezza.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
5. Innovazione Propone e si fa carico dell'introduzione di innovazioni significative nei processi di lavoro di competenza.	Difficilmente propone dei cambiamenti nei processi di lavoro di competenza.	2
	Capace di individuare le situazioni che richiedono miglioramento. Raramente propone soluzioni utili.	4
	Individua le situazioni che richiedono miglioramento e propone innovazioni utili per migliorare i processi di lavoro	6
	Individua le situazioni che richiedono miglioramento e propone tempestivamente innovazioni significative per il miglioramento della qualità del servizio di appartenenza che consentono di far fronte alla situazione contingente.	8
	E' orientato al miglioramento continuo del servizio. Per questo è costante nell'innovare, e nell'introdurre cambiamenti significativi, che migliorano i processi di lavoro e che ottengono il consenso del responsabile di riferimento.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
6. Flessibilità Capacità di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate nell'ambito del profilo di appartenenza.	E' in grado di svolgere compiti simili tra loro non adeguandosi ai cambiamenti	2
	Disponibile ai cambiamenti. Si attiva per metterli in opera solo con notevole supervisione in fase iniziale.	4
	E' capace di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed a situazioni impreviste con sufficiente autonomia	6
	E' estremamente flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini.	8
	La sua versatilità lo porta ad essere punto di riferimento rispetto alle necessità del settore di appartenenza.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
7. Partecipazione e Collaborazione E' disponibile a collaborare per cercare soluzioni ai problemi assieme a colleghi	Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi. Si pone spesso in contrapposizione con i colleghi e i superiori gerarchici.	2
	Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni.	4

anche di altre strutture e a mettere a disposizione le informazioni e le competenze di cui è in possesso.	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi.	6
	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi, relazione al responsabile di riferimento circa l'andamento del servizio e le criticità esistenti, suggerisce soluzioni utili, creando un clima favorevole alla produttività e mostrando tenacia e pazienza.	8
	Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, relazione al responsabile di riferimento circa l'andamento del servizio e le criticità esistenti, suggerisce soluzioni utili, consapevole che i risultati dell'Amministrazione sono frutto di uno sforzo di gruppo.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
8. Orientamento all'utente Si sforza di interpretare correttamente le esigenze e le aspettative dell'utente e si attiva per soddisfarle; si preoccupa di verificare i risultati e si adopera per migliorare la percezione della qualità e del servizio da parte dell'utenza.	Il più delle volte manifesta lacune nella capacità di comunicazione con l'utenza.	2
	Comprende le esigenze dell'utenza. Si attiva per soddisfarle solo se sollecitato.	4
	Comprende le esigenze dell'utenza. E' autonomo nell'attivarsi per soddisfarle	6
	Comprende le esigenze dell'utenza. E' autonomo nell'attivarsi per soddisfarle; si adopera per migliorare la percezione della qualità e del servizio da parte dell'utenza.	8
	Interpreta correttamente le esigenze e le aspettative dell'utente e si attiva per soddisfarle; si preoccupa di verificare i risultati e si adopera per migliorare la percezione della qualità e del servizio da parte dell'utenza; ha la capacità di prevenire e/o gestire situazioni critiche ed evitare cause di contenzioso con ricerca di soluzioni.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
9. Assunzione di responsabilità Capacità di assumere le responsabilità relative al posto ricoperto, ai compiti assegnati e alle	Il più delle volte declina le responsabilità relative al posto coperto	2
	Non si assume spontaneamente le responsabilità relative al proprio posto	4

condizioni di lavoro.	Si assume le responsabilità in relazione al proprio posto	6
	Ha un comportamento responsabile anche al di la di quanto previsto per la propria posizione	8
	Manifesta un comportamento responsabile non solo in relazione al proprio posto ma soprattutto nell'ottica dell'interesse generale dell'ente.	10

Fattore di Valutazione	Criterio di Misurazione	Punti
10. Capacità di apprendimento e di crescita professionale: Capacità di apprendere rapidamente e di migliorare continuamente l'attività svolta attraverso l'aggiornamento professionale.	Difficoltà ad apprendere e resistenza all'aggiornamento	2
	Apprende abbastanza rapidamente ma traduce poco nella pratica, nel lavoro quotidiano, la conoscenza acquisita.	4
	Capace di apprendere rapidamente e di attuare efficacemente le conoscenze acquisite, anche attraverso l'impiego del confronto professionale.	6
	Mostra impegno per l'aggiornamento professionale. E' capace di comprendere rapidamente e di attuare efficacemente le conoscenze acquisite migliorando l'attività svolta e proponendo procedure e soluzioni individuali.	8
	Notevole iniziativa nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività, rendendo operative le conoscenze acquisite e garantendo l'aggiornamento e la crescita professionale del servizio di appartenenza e dei collaboratori.	10

RIEPILOGO VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

n.	Fattore di Valutazione	Punti
1	Qualità	
2	Quantità	
3	Organizzazione	
4	Tensione agli obiettivi	
5	Innovazione	
6	Flessibilità	
7	Partecipazione e Collaborazione	
8	Orientamento all'utente	
9	Assunzione di responsabilità	
10	Capacità di apprendimento e di crescita professionale	
	Totale	

ΣP = P1 + P2 +..... + P10 = _____

Coefficiente di presenza = $\frac{\text{giornate lavorate}}{\text{giornate dovute}}$ = _____

ALLEGATO H

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
COMUNE DI CINISI
Prov. Palermo

Porg.= Σp_x coefficiente di presenza = _____

Il Responsabile di Settore

_____

AUTOVALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Non condivide gran parte delle valutazioni

Condivide più del 50% delle valutazioni

Condivide tutte le valutazioni

Il dipendente

_____