

Allegato "A" al Sistema di valutazione permanente
Approvato con delibera di Giunta Comunale
n. ____ del _____

**SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE
ALLA DETERMINAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

**METODOLOGIA PERMANENTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI
E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**
(art. 6 del CCNL 31.3.1999 e art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009)

Ambiti di misurazione e valutazione della performance Individuale		
1	Risultati conseguiti per l'apporto Individuale	MVP 40 PUNTI
2	Impegno e qualità della prestazione Individuale	MVP 40 PUNTI
3	Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	MVP 20 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Per la produttività e miglioramento dei servizi
(art. 17 - comma 2 - punto a - CCNL 01.04.1999)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO _____

VERIFICA DURANTE L'ANNO - PERIODO _____

Nome e cognome		
Categoria e data di attribuzione		
Posizione economica e data di attribuzione		
Servizio e Ufficio		

Ambiti di misurazione e valutazione della performance Individuale		GRADUAZIONE DELLA PRESTAZIONE			
		PUNTI			
DESCRIZIONE		Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
1	Risultati conseguenti per l'apporto Individuale				
	Quantità di lavoro realizzato				
	Rispetto dei tempi di procedura				
	Precisione dei risultati				
2	Gestione delle priorità				
	Impegno e qualità della prestazione Individuale				
	Autonomia operativa				
	Impegno				
3	Applicazione delle conoscenze				
	Relazioni e rapporti con l'utenza				
	Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi				
	Motivazione				
	Presenza				
TOTALE					
PUNTEGGIO COMPLESSIVO					

Data Valutazione _____

Firma del Responsabile del Settore

Eventuali osservazioni del funzionario

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente

Oggetto della valutazione	PARAMETRO 1 – Risultati conseguiti per l'apporto Individuale		MVP 40 Puntl
Fattori di valutazione	Graduazione		Puntl
Quantità di lavoro realizzato	Realizza prevalentemente quantità minime rispetto alle assegnate (Orientativamente Inferiore al 50%)	Sufficiente	4
	Realizza quantità solitamente molto inferiori alle assegnate (Inferiore al 80%)	Discreto	6
	Realizza quantità solitamente inferiori alle assegnate (Inferiore al 100%)	Buono	8
	Realizza abitualmente quantità pari a quelle assegnate (pari al 100%)	Ottimo	10
Rispetto dei tempi di procedura	Impiega prevalentemente tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati	Sufficiente	4
	Impiega occasionalmente tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati	Discreto	6
	Impiega spesso i tempi previsti o preventivati	Buono	8
	Impiega abitualmente i tempi previsti o preventivati	Ottimo	10
Precisione dei risultati	Realizza prevalentemente una precisione molto scarsa rispetto all'attesa	Sufficiente	4
	Realizza una precisione sufficiente rispetto all'attesa	Discreto	6
	Realizza una precisione buona scarsa rispetto all'attesa	Buono	8
	Realizza la precisione attesa	Ottimo	10
Gestione delle priorità	Realizza discretamente le attività senza seguire le priorità necessarie	Sufficiente	4
	Realizza abitualmente le attività senza seguire le priorità necessarie	Discreto	6
	Realizza abitualmente le attività considerando alcune priorità necessarie	Buono	8
	Realizza abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie	Ottimo	10

Oggetto della valutazione	PARAMETRO 2 – Impegno e qualità della prestazione Individuale		MVP 40 Puntl
Fattori di valutazione	Graduazione		Puntl
Autonomia operativa	Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi	Sufficiente	4
	Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, conseguendo risultati discreti	Discreto	6
	Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo	Buono	8
	Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	Ottimo	10
Impegno	Dimostra limitato interesse all'inserimento nel gruppo se non quando indispensabile, esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni, con risultati scarsi	Sufficiente	4
	Dimostra interesse al lavoro, assume comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi, dimostra interesse e partecipazione attiva, conseguendo risultati discreti	Discreto	6
	È costantemente orientato ad integrarsi nei processi lavorativi, si propone con iniziativa e con atteggiamenti collaborativi, migliorando i risultati in modo significativo	Buono	8
	Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	Ottimo	10
Applicazione delle conoscenze	Applica le conoscenze e le abilità necessarie con scarsi risultati	Sufficiente	4
	Dimostra interesse al perfezionamento delle conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Discreto	6
	È costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo	Buono	8
	Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	Ottimo	10
Relazioni e rapporti con l'utenza	Le relazioni con i collaboratori ed i rapporti con l'utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati scarsi	Sufficiente	4
	Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità ed in modo chiaro e tempestivo, con risultati discreti	Discreto	6

	È costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con i colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo	Buono	8
	Oltre ad avere capacità di buone relazioni e rapporti con l'utenza, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	Ottimo	10

Oggetto della valutazione	PARAMETRO 3 – Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi	MVP 40 Punt	
Fattori di valutazione	Graduazione	Punt	
Motivazione	Assume atteggiamenti di ordinario impegno, con limitato attaccamento al lavoro ed alla collaborazione, con spirito critico, con scarsi risultati	Insufficiente	4
	Dimostra un atteggiamento di impegno, di interesse al lavoro, di stimolo ai collaboratori, conseguendo risultati discreti	Discreto	6
	È costantemente orientato ad impegnarsi personalmente, a stimolare i collaboratori, migliorando i risultati in modo significativo	Buono	8
	Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	Ottimo	10
Presenza (Si considerano utili a determinare la presenza effettiva i periodi: a) di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001; b) di riposo prescritto con certificazione medica a seguito infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL.)	Ore di presenza ordinaria effettiva (escluse le ferie) pari o superiore al 60% di quelle previste nell'anno di riferimento	Sufficiente	4
	Ore di presenza ordinaria effettiva (escluse le ferie) pari o superiore al 70% di quelle previste nell'anno di riferimento	Discreto	6
	Ore di presenza ordinaria effettiva (escluse le ferie) pari o superiore al 80% di quelle previste nell'anno di riferimento	Buono	8
	Ore di presenza ordinaria effettiva (escluse le ferie) pari o superiore al 90% di quelle previste nell'anno di riferimento	Ottimo	10