



## Comune di CORATO

### Sistema di Valutazione della performance individuale

#### 1. Campo di applicazione

Il presente sistema di valutazione della performance individuale è concepito al fine di misurare e valutare la performance individuale del personale di comparto.

#### 2. Soggetto valutatore della performance individuale

La valutazione della performance individuale del personale spetta ai dirigenti. L'Organismo Indipendente di Valutazione supporta tale processo valutativo, garantendone l'integrità e l'omogeneità con il complessivo sistema permanente di valutazione dell'Ente.

#### 3. Metodologia di misurazione della performance individuale

Ciascun dipendente è valutato secondo una scala di misurazione espressa in centesimi sulla base dell'effetto combinato dei punteggi risultanti:

- dalla scheda di flessibilità individuale, fino ad un massimo di 40 punti, in relazione alle flessibilità negoziata tra dipendente e proprio dirigente ad inizio del periodo di valutazione e sulla scorta dell'effettiva verifica, a fine periodo, del soddisfacimento dei criteri negoziati (il valore di punteggio è calcolato conteggiando, per ciascun dei quattro criteri, un numero di punti doppio rispetto al valore numerico del livello negoziato)(vedi allegato 1);
- dalla valutazione operata dal dirigente circa gli indicatori di valutazione (vedi allegato 2), fino ad un massimo di 60 punti.

Gli indicatori considerati sono complessivamente 12, ciascuno con scala di graduazione da 1 a 4, dove ad ogni valore numerico corrisponde una definizione descrittiva del livello di soddisfacimento del parametro.

I parametri selezionati, tra i dodici disponibili, sono diversamente rilevanti in relazione al livello contrattuale del dipendente valutato; inoltre, all'interno di ciascuna fascia contrattuale, i parametri sono pesati in modo diseguale, sulla base di un coefficiente di moltiplicazione (vedi allegato 3).

La misurazione e valutazione della performance individuale è sintetizzata in una scheda complessiva (vedi allegato 4).

#### **4. Misurazione della performance di settore (LPS)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione entro il 31 marzo di ogni anno provvede alla misurazione della performance di settore sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Entro il mese di gennaio di ciascun esercizio finanziario ogni dirigente comunica ai collaboratori del proprio settore il livello di performance di settore (LPS) conseguito.

#### **5. Comunicazione della Valutazione**

Ogni dipendente viene portato a conoscenza della propria valutazione di performance individuale in due distinti momenti:

- Valutazione intermedia: tramite colloquio col proprio dirigente, alla presenza del proprio responsabile di servizio, da tenersi entro il mese di luglio di ciascun anno;
- Valutazione finale: il dirigente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, comunica ad ogni dipendente la propria scheda di valutazione della performance individuale;

Il dipendente sottoscrive per presa visione la propria scheda di valutazione della performance individuale.

Ove interessato, entro dieci giorni dal ricevimento della propria scheda di valutazione, il dipendente può chiedere il contraddittorio, nei confronti del proprio dirigente valutatore, secondo le modalità riportate nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Entro dieci giorni dall'effettuazione del contraddittorio al dipendente sarà notificata la variazione ovvero l'invarianza della propria valutazione della performance individuale.

## 6. Fattori determinanti il livello di retribuzione incentivante

Ogni dipendente ha diritto a vedersi riconosciuto, per ciascun esercizio finanziario di riferimento, un compenso accessorio destinato ad incentivarne la produttività sulla base dell'effetto combinato dei seguenti fattori:

- Parametro individuale della categoria di appartenenza (PIC):

Categoria	Parametro Individuale
A	1
B	1,1
B3	1,2
C	1,3
D	1,4
D3	1,5

- totale delle risorse facenti parte del fondo incentivante dell'Ente (FI);
- **livello di performance del settore di appartenenza (LPS)** espresso in termini percentuali relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati;

- livello della performance individuale (LPI) effettuato dal proprio dirigente (allegato 4).
- percentuale, rettificata, di assenza dal servizio (PAS) :  
ai fini del calcolo di tale percentuale vengono considerate parificate ai giorni di lavoro le seguenti interruzioni:
  - riposo settimanale, compensativo o recupero di straordinario;
  - riposo per donazione di sangue;
  - congedi ordinari;
  - permessi sostitutivi di festività soppresse;
  - assenza per malattia dovuta a causa di servizio, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette.

$$PAS = \frac{\text{giorni\_effettivi\_di\_servizio} + \text{giorni\_parificati}}{365}$$

## 7. Calcolo della retribuzione incentivante

L'effettivo ammontare di retribuzione incentivante per ciascun dipendente è calcolato nel modo seguente:

- Il fondo incentivante FI totale verrà pesato per la performance generale dell'Ente al fine di ricavare il Fondo incentivante per settore secondo la formula:

$$FI_{\text{settore}} = (FI \times LP_{\text{Ente}}) \cdot \left( p_i \cdot \frac{\sum_{\text{livelliSettore}} PIR_i}{\sum_{\text{LivelliEnte}} PIR_i} + p_j \cdot \frac{n_{\text{perspnaleSettore}} \cdot LP_{\text{Settore}}}{\sum_{\text{Settori}} n_{\text{perspnaleSettore}} \cdot LP_{\text{Settore}}} \right)$$

Dove:

- $LP_{\text{Ente}}$  è il livello di Performance raggiunto dall'Ente Comune di Corato;
- $p_i$  e  $p_j$  valgono 0,5

- $PIR_i$  è il parametro individuale rettificato secondo la formula

$$PIR = PIC \times PAS$$

- Il beneficio individuale è calcolato secondo la seguente formula

$$BI = FI_{settore} \cdot \left( p_i \cdot \frac{PIR_i}{\sum_{LivelliSettore} PIR_i} + p_j \cdot \frac{LP_{individuale}}{\sum_{Settoei} LP_{individuale}} \right)$$

$p_i$  e  $p$  valgono 0,5

## Allegato 1



### **Comune di CORATO**

#### **CRITERI DI FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE.**

Data compilazione : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ .

		LIVELLI DI FLESSIBILITÀ				
N.	DESCRIZIONE	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4	LIVELLO 5
1	Partecipazione alla formazione obbligatoria o facoltativa sostitutiva (CFU/anno) (possibilità di autocertificarne 5)	1	3	6	8	10
2	Grado di interscambiabilità nell'espletamento dei compiti assegnati (gg/anno)	2	4	6	8	10
3	Rientri pomeridiani / mese; ovvero Flessibilità oraria per turni aggiuntivi / mese	1-3	4-5	6-7	8-9	10-12
4	Disponibilità a trasmettere le proprie conoscenze, ovvero attività di tutoraggio rivolta a nuovo personale assegnato al servizio /settore (ore/anno)	2	5	10	15	20

---

Il Dipendente

---

Il Dirigente

## Allegato 2

### **INDICATORI DI VALUTAZIONE**

<b>1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate al fine di raggiungere l'obiettivo indicato.</b>	<b>Valutazione</b>
· Non ha svolto nel corso dell'anno i compiti e le funzioni assegnate in modo adeguato in relazione al proprio ruolo professionale	<b>1</b>
· Ha svolto in modo sufficiente i compiti e le funzioni assegnati relativamente al proprio ruolo professionale. Non sempre verifica la qualità delle prestazioni rese, che talvolta vengono eseguite senza la necessaria precisione.	<b>2</b>
· Ha svolto correttamente i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. Verifica sistematicamente la qualità delle prestazioni rese, che risultano complessivamente adeguate.	<b>3</b>
· Ha svolto con precisione i compiti e le funzioni assegnate in relazione al proprio ruolo professionale. La qualità delle prestazioni rese si è costantemente mantenuta a livelli elevati con risultati ottimali.	<b>4</b>

<b>2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti e le funzioni assegnate, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	<b>1</b>
· Ha dimostrato di saper organizzare in modo adeguato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	<b>2</b>
· Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	<b>3</b>
· Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	<b>4</b>

<b>3. Livello di iniziativa professionale di fronte ai problemi che insorgono nello svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
· Non ha manifestato nel corso dell'anno iniziativa professionale subendo spesso gli eventi senza proporre alcuna soluzione alle problematiche di lavoro provenienti dall'esterno.	<b>1</b>
· Ha reagito alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni provenienti dai superiori o dai colleghi.	<b>2</b>
· Ha proposto soluzioni ai problemi di lavoro in situazioni di necessità.	<b>3</b>
· Ha spesso anticipato l'insorgere di problemi predisponendo in anticipo soluzioni operative.	<b>4</b>

<b>4. Flessibilità nello svolgimento del proprio lavoro.</b>	<b>Valutazione</b>
· Nel corso dell'anno ha dimostrato scarsa flessibilità nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite in relazione al profilo professionale di appartenenza non risultando disponibile in caso di bisogno ad essere adibito a mansioni equivalenti.	<b>1</b>
· Pur dimostrando scarsa disponibilità allo svolgimento di compiti e mansioni equivalenti in caso di bisogno si è adattato alla nuova situazione.	<b>2</b>
· Ha dimostrato disponibilità al svolgere, in caso di bisogno, compiti e mansioni equivalenti anche se normalmente non richieste.	<b>3</b>
· Al fine di risolvere problemi contingenti si è dimostrato disponibile ad interpretare il proprio ruolo in modo flessibile, svolgendo anche compiti normalmente non richiesti senza attendere sollecitazioni e direttive dei superiori.	<b>4</b>

<b>5. Rapporti con l'utenza esterna.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha dimostrato nel corso dell'anno scarsa propensione a comprendere le necessità degli utenti e ad entrare in rapporto con loro.	<b>1</b>
· Ha dimostrato disponibilità nei confronti delle lecite richieste degli utenti solo se queste sono risultate adeguatamente precisate.	<b>2</b>
· Ha interpretato correttamente le lecite richieste e gli atteggiamenti degli utenti riuscendo a stabilire con loro relazioni positive.	<b>3</b>
· Ha dimostrato una notevole capacità di comunicazione con gli utenti cercando sempre di comprenderne le esigenze, anche in situazioni di particolare difficoltà, mettendo in atto comportamenti e relazioni appropriati.	<b>4</b>

<b>6. Relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha dimostrato nel corso dell'anno notevoli difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai mutamenti organizzativi.	<b>1</b>
· Pur manifestando difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti ha accettato la nuova situazione organizzativa.	<b>2</b>
· Ha avuto nel corso dell'anno relazioni positive con i colleghi ed è riuscito a conseguire i risultati attesi pur in presenza di mutamenti organizzativi.	<b>3</b>
· Ha dimostrato nel corso dell'anno un comportamento positivo sia nei confronti dei colleghi, sia rispetto ai cambiamenti organizzativi, cogliendo le opportunità professionali del nuovo contesto e stimolando con il suo comportamento anche i colleghi.	<b>4</b>

<b>7. Arricchimento professionale attraverso studio ed esperienza per il miglioramento delle proprie conoscenze e competenze professionali.</b>	<b>Valutazione</b>
· Nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale. La partecipazione ai corsi di formazione obbligatori non ha portato ai risultati tangibili dal punto di vista professionale.	<b>1</b>
· Ha utilizzato solo parzialmente le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi e partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale disposti dall'ente trasferendo le proprie conoscenze solo se richiesto.	<b>2</b>
· Ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente. Ha trasferito le nuove conoscenze nel proprio lavoro e nei rapporti con i colleghi.	<b>3</b>
· Ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale offerte dall'ente. Ha sempre messo a disposizione degli altri le conoscenze acquisite ed ha colto le opportunità di miglioramento professionale.	<b>4</b>

<b>8 . Orientamento alla soluzione dei problemi.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha manifestato l'assenza di visione d'insieme e, di regola, ha affrontato i problemi in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	<b>1</b>
· E' riuscito ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	<b>2</b>
· E' riuscito ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	<b>3</b>
· Ha dimostrato di porre in relazione tra loro diversi e complessi, problemi con un elevato livello di approfondimento, ottimizzando i dati a disposizione in una visione d'insieme.	<b>4</b>



<b>9. Grado di autonomia e di responsabilità.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha dimostrato nel corso dell'anno resistenza allo svolgimento di attività con alto grado di autonomia e responsabilità.	<b>1</b>
· Ha svolto le attività di competenza con il necessario grado di autonomia professionale e di responsabilità solo in presenza di sollecitazioni, presentando difficoltà rispetto ad attività non predeterminate.	<b>2</b>
· Ha svolto le attività competenza con il necessario grado di autonomia professionale e con assunzione di responsabilità, gestendole correttamente anche in presenza di attività non predeterminate.	<b>3</b>
· Si è assunto la responsabilità delle attività assegnate dimostrando un elevato grado di autonomia professionale, gestendo in modo corretto e proponendo soluzioni diverse anche di fronte ad attività non predeterminate.	<b>4</b>

<b>10. Orientamento ai risultati.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha manifestato nel corso dell'anno inerzia per raggiungere gli obiettivi programmati e non si è attivato per ricercare soluzioni ai problemi.	<b>1</b>
· Si è attivato per raggiungere gli obiettivi programmati solo con azioni specifiche e in presenza di sollecitazioni risolvendo solo parzialmente i problemi che si sono presentati.	<b>2</b>
· Ha dimostrato di saper definire e raggiungere gli obiettivi, trovando soluzioni diverse rispetto ai problema insorti nell'anno.	<b>3</b>
· Ha dimostrato capacità di definire e raggiungere obiettivi di mantenere elevati standard di rendimento per sé e per gli altri trovando soluzioni diverse rispetto ai problemi insorti.	<b>4</b>

<b>11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate.</b>	<b>Valutazione</b>
· Ha manifestato nel corso dell'anno difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ha ottenuto con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.	<b>1</b>
· Ha mostrato una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo, in tal caso, ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati.	<b>2</b>
· Ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.	<b>3</b>
· Ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi. Ha promosso lo sviluppo professionale dei collaboratori attraverso con attività finalizzate alla loro crescita ed orientandoli al conseguimento dei risultati.	<b>4</b>

<b>12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative dell'ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Collaborazione con gli organi di direzione politica.</b>	<b>Valutazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Non ha dimostrato consapevolezza del proprio ruolo in relazione all'instaurazione di rapporti di collaborazione tra le diverse strutture dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali. Ha interpretato in termini di separazione delle competenze più che di fattiva collaborazione, nel rispetto dei ruoli, il rapporto con organi di direzione politica.</li> </ul>	<b>1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ha collaborato solo con il personale direttamente coinvolto nell'attività da svolgere, manifestando resistenze a concedere la propria disponibilità al personale di strutture diverse dalla propria. Egualmente il rapporto di collaborazione con gli organi di direzione politica si è limitato alla contingenza dell'attività da svolgere.</li> </ul>	<b>2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ha dimostrato senso di collaborazione verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Ha condiviso le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed ha collaborato attivamente con gli organi di direzione politica ai fini del raggiungimento degli obiettivi programmati, nel rispetto delle distinte competenze.</li> </ul>	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ha dimostrato coinvolgimento negli obiettivi dell'ente, fornendo e ricercando la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si è attivato autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute ed ha dimostrato un forte senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.</li> </ul>	<b>4</b>

### Allegato 3

## **ABBINAMENTO DEGLI INDICATORI ALLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

### **Cat. A – B:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
4. Flessibilità nelle prestazioni	1, 2, 3 o 4	2	8
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		Punti 60

### **Cat. C:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	1, 2, 3 o 4	2	8
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
5. Rapporti con l'utenza	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	3	12
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	3	12
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
	<b>TOTALE</b>		Punti 60

**Cat. D :**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
3. Livello di iniziativa professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	1, 2, 3 o 4	2	8
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	3	12
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	3	12
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		Punti 60

**Cat. D – Titolare di P.O.:**

<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Coeff. di moltiplicazione</b>	<b>Punteggio massimo</b>
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	<b>TOTALE</b>		Punti 60

## Allegato 4



### Comune di CORATO

#### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE Categoria di appartenenza A / B

DIPENDENTE VALUTATO: \_\_\_\_\_

SETTORE: \_\_\_\_\_

PERIODO VALUTATO: DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA: \_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
1. Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati		3	
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		3	
3. Livello di iniziativa professionale		2	
4. Flessibilità nelle prestazioni		2	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
	<b>TOTALE</b>		

<b>Criteria di flessibilità individuale</b>	<b>Punteggio</b> (min. 8 – max. 40)	
---	--	--

<b>Valutazione complessiva della performance individuale</b>	<b>Totale punteggio</b>	
--	-------------------------	--

RISPETTO DEL CODICE DI  
COMPORTAMENTO

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Il Funzionario del servizio

\_\_\_\_\_

Il Dipendente  
(per presa visione)

\_\_\_\_\_

Il Dirigente del settore



**Comune di CORATO**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
Categoria di appartenenza C

DIPENDENTE VALUTATO:

SETTORE:

PERIODO VALUTATO: DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA : \_\_\_\_\_

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
2. Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati		2	
3. Livello di iniziativa professionale		3	
5. Rapporti con l'utenza		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		3	
7. Arricchimento professionale		3	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
	<b>TOTALE</b>		

<b>Criteria di flessibilità individuale</b>	<b>Punteggio (min. 8 – max. 40)</b>	
---	---	--

<b>Valutazione complessiva della performance individuale</b>	<b>Totale punteggio</b>	
--	-----------------------------	--

RISPETTO DEL CODICE DI  
COMPORAMENTO

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

\_\_\_\_\_  
Data

\_\_\_\_\_  
Il Funzionario del servizio

\_\_\_\_\_  
Il Dipendente  
(per presa visione)

\_\_\_\_\_  
Il Dirigente del settore



**Comune di CORATO**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
Categoria di appartenenza D

DIPENDENTE VALUTATO:

SETTORE:

PERIODO VALUTATO: DAL ..... AL .....

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA : .....

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
3. Livello di iniziativa professionale		2	
6. Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi		2	
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		3	
9. Grado di autonomia e responsabilità		3	
10. Orientamento ai risultati		3	
	<b>TOTALE</b>		

<b>Criteria di flessibilità individuale</b>	<b>Punteggio (min. 8 – max. 40)</b>	
---	---	--

<b>Valutazione complessiva della performance individuale</b>	<b>Totale punteggio</b>	
--	-----------------------------	--

RISPETTO DEL CODICE DI  
COMPORAMENTO

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Il Funzionario del servizio

\_\_\_\_\_

Il Dipendente  
(per presa visione)

\_\_\_\_\_

Il Dirigente del settore



**Comune di CORATO**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**  
Categoria di appartenenza D – titolare di P.O.

DIPENDENTE VALUTATO:

SETTORE:

PERIODO VALUTATO: DAL ..... AL .....

DIRIGENTE VALUTATORE DR./DR.SSA : .....

Indicatori di valutazione	Valutazione (min. 1 – max. 4)	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio
7. Arricchimento professionale		2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi		2	
9. Grado di autonomia e responsabilità		2	
10. Orientamento ai risultati		3	
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate		3	
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico		3	
	<b>TOTALE</b>		

<b>Criteria di flessibilità individuale</b>	<b>Punteggio (min. 8 – max. 40)</b>	
---	---	--

<b>Valutazione complessiva della performance individuale</b>	<b>Totale punteggio</b>	
--	-----------------------------	--

RISPETTO DEL CODICE DI  
COMPORAMENTO

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Il Funzionario del servizio

\_\_\_\_\_

Il Dipendente  
(per presa visione)

\_\_\_\_\_

Il Dirigente del settore