

IL SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE

Perché UNICO

Il sistema di valutazione è *UNICO* nel senso che è destinato a produrre una graduatoria fra i dipendenti che sarà utilizzata per tutti i vari istituti contrattuali collegati al merito professionale.

Quindi non solo ai fini della erogazione del compenso incentivante ma anche per la Progressione orizzontale quale unico elemento di valutazione con il solo correttivo della necessità di un intervallo di almeno due anni per la possibilità di accedere all'istituto.

Oltre a ciò è *UNICO* perché i presupposti per la erogazione del compenso di produzione, valgono anche per la erogazione dell'indennità di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa ed i Dirigenti

Le Indennità

Il compenso incentivante viene distinto in due parti: una Parte che viene attribuita a raggiungimento degli obiettivi e quindi anche per *step* qualora gli obiettivi si possano rapportare a valutazioni periodiche sulla base di intervalli di tempo inferiori all'anno, che viene denominata : **Compenso di Produzione** ed una Parte che sarà attribuita alla fine dell'anno lavorativo che viene denominata: **Compenso per la Prestazione Individuale**.

La misura di tali due Compensi viene annualmente stabilita in sede di Commissione per la Contrattazione Decentrata Integrativa a valere sul Fondo a finanziamento del T.E.A.

Il Compenso di Produzione e l'Indice di Produttività Individuale

La misura del Fondo per il riconoscimento del Compenso di Produzione viene ripartita in base al numero dei dipendenti complessivo dell'Ente; il valore così ottenuto rappresenta l'ammontare teorico massimo del Compenso; a ciascuna delle diverse Aree in cui è ripartito il Funzionigramma, viene quindi attribuita una quota di detto Fondo in rapporto al numero dei dipendenti ad essa assegnati.

Scopo dell'istituzione di tale forma di Compenso è:

- andare a misurare l' *Indice di Produttività Individuale* raggiunto dal singolo lavoratore in rapporto a quello richiesto dalla qualifica e profilo professionale ricoperta,
- individuare insieme al lavoratore gli elementi di miglioramento della propria capacità lavorativa che saranno oggetto di monitoraggio da parte del Dirigente/Responsabile, il quale dovrà anche impegnarsi in una attività di formazione o, in senso più ampio, di sostegno del dipendente che presenti deficit su uno o più Indici di Capacità come definiti in seguito, allo scopo primario di recuperarlo allo standard necessario al raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore/ufficio/servizio,
- commisurare a questo *indice*, l'attribuzione della quota parte del Compenso Incentivante stanziata a finanziamento del Compenso di Produzione;

- monitorare costantemente nel corso dell'anno l'andamento dell'attività lavorativa del dipendente allo scopo di rendere consapevoli sia l'interessato che il proprio Responsabile degli aspetti di criticità.

Per la attribuzione del Compenso di Produzione, si procede quindi nel seguente modo:

1. vengono individuati i seguenti **Indicatori di Capacità**, ricompresi in tre Categorie, che fanno riferimento al possesso di quelle capacità *di base* connesse a qualsiasi attività lavorativa subordinata riferita ad un'azienda produttrice di servizi quale il Comune:

a) Categoria **CAPACITA' PROFESSIONALE**

Indicatori -

- **Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni:** è la capacità di esercitare il livello di autonomia (lavorare anche in mancanza di una supervisione/guida) connesso alla qualifica e profilo professionale,

- **Qualità e tempi del proprio lavoro:** è la capacità di verificare il lavoro svolto allo scopo di eliminarne errori oltre che di rispettare tempi e scadenze,

- **Capacità di organizzazione:** è la capacità di organizzare il lavoro proprio e/o di altri in maniera efficiente senza dispersione di tempi, energie, risorse,

- **Competenze tecniche:** è la conoscenza delle tecniche e/o della normativa necessarie allo svolgimento del lavoro

b) Categoria **CAPACITA' DI RELAZIONE**

Indicatori -

- **Orientamento all'utenza:** è la capacità di rapportarsi all'utenza interpretando correttamente le esigenze/ricieste dell'utente esterno e di darvi adeguato seguito,

- **Capacità di Relazioni Interpersonali:** è la capacità di relazionarsi con gli altri in maniera corretta a salvaguardia del clima interno del Servizio e, all'esterno, dell'immagine dell'Ente,

c) Categoria **CAPACITA' DI FLESSIBILITÀ'**

Indicatori -

- **Capacità di Risposta al Cambiamento:** è la capacità di adattarsi a mutamenti nelle modalità di esecuzione del proprio lavoro determinate da modifiche organizzative/ambientali,

- **Capacità di Risposta alle esigenze del Servizio:** è la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze del servizio.

2. Entro il mese di gennaio il Dirigente, coadiuvato dai diversi Responsabili di P.O. ciascuno per i propri servizi di competenza procede in contraddittorio con ogni singolo lavoratore, alla determinazione del punteggio attribuibile a ciascun Indicatore delle diverse Categorie, avuta presente la prestazione svolta in precedenza dal lavoratore stesso; è chiaro che la valutazione riferita ai diversi indicatori, dovrà tener conto della Categoria/Qualifica/Profilo professionale del dipendente interessato, per cui volutamente la definizione degli indicatori stessi è lasciata generica per non rischiare di omettere elementi della attività lavorativa specifici di una determinato profilo professionale; tale specificazione verrà semmai svolta in sede di motivazione della valutazione del Dirigente/Responsabile.

3. viene attribuito il giudizio di :“*margini di miglioramento*” quando la prestazione del lavoratore non é ritenuta ancora sufficiente rispetto allo standard atteso ed il valutatore deve esplicitare al lavoratore, facendo ricorso anche ad esempi, cosa egli intende per *standard atteso*; il giudizio di “*adeguato*” è legato invece ad una valutazione positiva sotto tale aspetto mentre quello di “*attitudini particolari*” viene espresso qualora il valutatore ritenga che il lavoratore abbia dimostrato appunto di possedere una predisposizione particolare per quell’aspetto della propria attività lavorativa ;

4. Il punteggio riferito a ciascun Indicatore può variare da 1 a 3, dove 1 è l’equivalente del giudizio di: “*adeguato* “ e 3 è l’equivalente del giudizio di: “*attitudine particolare* “;il giudizio di: “*margini di miglioramento*” non comporta l’attribuzione di alcun punteggio

5. in questa rima fase però, il punteggio riferito alle *attitudini particolari* viene considerato pari ad 1 per quanto verrà detto in seguito;

6. ad intervalli quadrimestrali il Dirigente o, per suo tramite il Responsabile di P.O. effettua *step* di verifica della valutazione effettuata in contraddittorio con il dipendente; il Responsabile di P.O. dovrà comunque riferire dell’esito al Dirigente qualora non avesse partecipato al confronto;

7. la scheda di valutazione riferita agli intervalli temporali intermedi durante l’anno, è sottoscritta dal lavoratore per presa visione mentre quella riferita alla valutazione finale è sottoscritta per accettazione o per l’attivazione della procedura di conciliazione come sarà esplicitata in seguito.

8. di ogni *step* di valutazione viene fornita attestazione al Segretario da parte del Dirigente producendo copia dalla scheda di valutazione di ciascun lavoratore.

9. il punteggio così ottenuto è tenuto a base per l’attribuzione del **Compenso di Produzione** che viene erogato in diretta proporzione fra l’ammontare teorico massimo e il punteggio conseguito da ciascun lavoratore allo scadere dell’anno, o al minor intervallo temporale nell’ipotesi di *step di valutazione intermedi* comunque legati al raggiungimento di obiettivi. La liquidazione anche di tale compenso è infatti legata all’attestazione da parte del NdV suffragata dalla Giunta con apposita delibera da adottarsi entro il 31 gennaio, del raggiungimento degli obiettivi assegnati all’Area/Settore/Servizio.

L’attribuzione di una qualsiasi sanzione disciplinare riconducibile ad uno o più degli Indici di Valutazione, non comporta necessariamente l’adozione da parte del Dirigente/Responsabile di Area, della decisione motivata, a fronte della gravità della sanzione e della sua incidenza nell’economia generale “ del gruppo” e/o del Servizio in rapporto agli obiettivi assegnati, di sottrarre al punteggio attribuito al lavoratore interessato, tutto quello riferito al “Peso” della Categoria in cui l’Indice di Valutazione è ricompreso; è comunque fatto salvo il reintegro in presenza di comportamenti congruenti.

Anche nei confronti di detti provvedimenti l’interessato può attivare la procedura di conciliazione.

Stante lo stretto collegamento esistente fra il Compenso di Produzione spettante agli altri lavoratori e l’effettivo apporto lavorativo dell’interessato al raggiungimento degli Obiettivi dell’Ente la sua erogazione è ridotta in misura proporzionale ai i periodi di assenza dal Servizio del lavoratore, da qualsiasi causa essi derivino. Da tale computo vanno esclusi soltanto i periodi di assenza relativamente ai quali, norme di Legge o del C.C.N.L., esplicitamente affermino la loro irrilevanza ai fini della attribuzione di compensi relativi al Trattamento Economico Accessorio.

I risparmi conseguiti a tale titolo vengono quindi ripartiti fra i dipendenti del Settore interessato in misura proporzionale ai punteggi di ciascuno.

La valutazione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative

La medesima procedura si applica ai fini della valutazione dei Dirigenti e delle PP.OO. dove la diversa valutazione avrà effetto ai fini della determinazione dell'ammontare della Indennità di Risultato spettante a tali figure professionali facendo 100, il massimo del punteggio corrispondente al massimo della percentuale attribuibile a tale titolo.

Nei confronti dei titolari di P.O. la valutazione dell'Indice di produttività viene effettuata dal Dirigente, mentre nei confronti di questi ultimi, viene fatta dal NdV e dal Segretario.

Nei confronti di tali lavoratori però, il mancato raggiungimento degli obiettivi costituisce anche motivo per procedere alla revoca della direzione dell' Area della Dirigenza e dell'Area e delle Posizioni Organizzative a cui sono preposti; per i Dirigenti ciò comporterà anche la ricalibrazione dell'Indennità di Posizione con la metodologia che sarà individuata nel relativo contratto decentrato dell'Area della Dirigenza.

La individuazione e la verifica degli Obiettivi

Il S.U.V. (Sistema Unico di Valutazione) è funzionale allo svolgimento di una serie di *step* intermedi che hanno riguardo agli Obiettivi assegnati al Servizio.

La fase *negoziale* della individuazione degli Obiettivi da inserire nel Piano Dettagliato degli Obiettivi si conclude con la individuazione sia di Obiettivi definibili "*di sviluppo*" riguardanti l'attivazione di nuove procedure, o l'adozione di nuovi atti, in generale tutto ciò che può ricondurre al concetto di incremento dell'attività dell'Ente/Area/Servizio, sia di Obiettivi di "secondo livello" definiti *Indici di Efficienza del Servizio* riferito ai singoli procedimenti ascrivibili a ciascun servizio ed ufficio (vedi modelli allegati).

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi viene sottoscritto dal Dirigente dai Responsabili di P.O. e comunicato a tutti i dipendenti dell'Area entro 7 giorni dalla sua adozione da parte della Giunta.

Gli Obiettivi così individuati saranno inseriti, limitatamente a quelli *di sviluppo* nella Relazione Previsionale e Programmatica.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi sarà espresso in termini "qualitativi e/o quantitativi e/o temporali" e dovrà/potrà essere misurabile appunto ad intervalli temporali.

In caso di più Servizi ricompresi in una medesima Area comunque la individuazione degli Indici di Efficienza dovrà riguardare ogni singolo Servizio.

A cadenza trimestrale o al massimo quadrimestrale verrà effettuata dal Segretario Generale, con i singoli Dirigenti ed i Responsabili di Area delle PP.OO. ed in concomitanza con il Controllo di Gestione, una Verifica in ordine allo stato di attuazione degli Obiettivi indicati nel PDO con riguardo sia agli Obiettivi di sviluppo che agli Indici di Efficienza.

Vengono esaminate in tale sede tutte le eventuali problematiche che possono aver influito sullo stato di attuazione degli Obiettivi, i possibili adeguamenti del Piano a seguito di elementi nuovi subentrati successivamente alla sua approvazione e ciascuno esprime la sua opinione.

La verifica si chiude con una Relazione sul livello di raggiungimento degli obiettivi che contiene un giudizio espresso dal Segretario di: *inadeguato* o, *adeguato* da comunicare al Dirigente ed a tutti i dipendenti del Servizio, al Sindaco, alla Giunta ed al NdV. sullo stato di attuazione/raggiungimento degli Obiettivi indicati nei P.D.O..

In caso di giudizio di *inadeguato* il Segretario può procedere ad una riunione con tutti i dipendenti del Servizio interessato allo scopo di approfondire i motivi che hanno portato a tale risultato.

Il Compenso per la Prestazione Individuale.

Lo scopo di tale quota del compenso incentivante, è quello di consentire un incremento della retribuzione spettante a tale titolo affinché sia di effettivo stimolo, riconoscimento e gratificazione delle capacità dimostrate.

Il compenso va a premiare il possesso da parte del lavoratore, di particolari capacità, attitudini, doti, predisposizioni, aspetti della personalità superiori a quello standard minimo richiesto che si esprime invece nel giudizio di *adeguato* e che abbia influito sulla prestazione del lavoratore in maniera da differenziarla rispetto a quella di altri.

Oggetto della valutazione è quindi quel "*qualcosa in più*" rispetto a quello che normalmente ci si aspetterebbe in base alle mansioni, che il singolo ha messo nel proprio lavoro di propria iniziativa, senza che nessuno gli lo abbia chiesto e che non rientri in quello che *normalmente* ci si attenderebbe.

Men che meno bisognerà effettuare comparazioni tenendo conto del minor o maggior numero di richiami o rilievi sul lavoro svolto, perché lo scopo della valutazione è premiare i migliori, non i "meno peggio".

Presupposto necessario è anche qui, che la Giunta riconosca il raggiungimento degli obiettivi assegnato all'Area/Servizio come già detto relativamente al Compenso di Produzione.

Il criterio sulla base del quale procedere quindi alla determinazione del compenso, proprio in funzione del fatto che l'intento è di consentire una adeguata gratificazione anche in termini economici al lavoratore meritevole, deve pertanto ridurre il più possibile l'aspetto di discrezionalità che è insito in ogni modello di valutazione.

A tale scopo, legare la valutazione ad **episodi di lavoro verificabili da chiunque** presenta un livello di obiettività certamente superiore a qualsiasi altro metodo non solo per la sua trasparenza ma anche per l'effetto deterrente rappresentato dalla responsabilità anche di carattere penale, che potrebbe comportare l'errata e dolosa individuazione di episodi insussistenti

Come si applica il metodo

Come già detto, all'inizio dell'anno o nel corso dello stesso, il responsabile di Area può riconoscere in capo al singolo collaboratore alcune *attitudini particolari* nello svolgimento del proprio lavoro riferibili ad uno o all'altro degli Indicatori di Capacità.

Ai fini però della **validazione** del giudizio espresso, occorre la dimostrazione del possesso **effettivo** di tali *attitudini* da parte sia del Responsabile di Area/Settore sia del dipendente che può concorrere anche lui a tale operazione di valutazione.

Si tratta quindi di segnalare **in maniera esplicita e verificabile**, quegli **episodi di lavoro** che si verificano nel corso dell'anno e che a giudizio del Responsabile o del

dipendente interessato, siano **rilevanti** per dimostrare che nella esecuzione di quel lavoro, nell'aver preso quell'iniziativa, nell'aver adottato quel comportamento, il lavoratore ha dimostrato di *averci messo del suo denotando così quell'attitudine particolare riportata nella scheda individuale.*

Tutti gli episodi sono quindi conservati dal Responsabile che, entro il 31 gennaio, relativamente a quelli segnalati dal dipendente, dovrà:

- esprimersi in calce alla segnalazione, sulla loro effettiva rilevanza rispetto a quello che normalmente è connesso alle mansioni ed alla qualifica/categoria, dopo averne discusso con il lavoratore il quale dovrà dichiarare di seguito se è concorde o meno con il giudizio del Responsabile,
- rapportare tali *episodi* al relativo *Indicatore di Capacità* od a più di uno, ove riportare la valutazione di "*attitudine particolare*"

Qualora vi siano più episodi della stessa tipologia, il punteggio della singola voce è incrementato fino al 100% a giudizio del Responsabile, seconda del grado di ripetitività dell'episodio nel corso dell'anno oltre a quelli segnalati.

L'ammontare del compenso a riconoscimento dell'"eccellenza"

Individuata la quota del compenso incentivante destinata a retribuire il Compenso Per la Prestazione Individuale, viene divisa per il numero complessivo dei lavoratori. La somma risultante quindi, viene divisa a sua volta, per il numero teorico massimo di *punti di eccellenza* conseguibili individualmente che è pari a 40 e cioè 5 punti (1 è già stato considerato ai fini del pagamento del Compenso di Produzione) per ciascuna voce degli indicatori di capacità di produzione che sono 8 in totale) . Il risultato ottenuto è il **valore del punto di eccellenza** .

Tale valore, in una prima fase viene quindi moltiplicato per i punti di eccellenza attribuiti a ciascun lavoratore e cioè quelli e solo quelli, che nella scheda di valutazione sono riferiti, per i diversi indicatori, alle *attitudini particolari* .

Quindi la somma che residua si aggiunge a quella che è risultata ancora disponibile a seguito della attribuzione del Compenso di Produzione e viene distribuita nel modo che segue:

- la somma totale dei risparmi, viene suddivisa per tutti i lavoratori per individuare il **compenso teorico massimo individuale** ;
- viene compilata una graduatoria sulla base dei punti totali conseguiti nella scheda di valutazione di ciascun lavoratore;
- verranno individuate quindi almeno tre fasce di distribuzione partendo naturalmente dai punteggi più alti a cui distribuire il relativo compenso nel rispetto dei criteri dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Gli ulteriori risparmi conseguiti saranno ridistribuiti fra tutti i lavoratori nell'ammontare che sarà individuato in sede di CDI anche in considerazione del finanziamento di altri istituti premianti quali le progressioni orizzontali (vedi apposito paragrafo); tale somma viene divisa per il totale dei punti riportati nelle schede di valutazione per ottenere il valore del punto individuale e quindi attribuita ad ogni lavoratore in base ai punti ottenuti da ognuno. La somma finale corrisponde al **Compenso per la Prestazione Individuale spettante all'interessato.**

La Progressione di Carriera

La graduatoria di merito sarà utilizzata anche per l'attribuzione della Progressione Orizzontale utilizzando, a finanziamento di tale istituto, la somma che sarà individuata in sede di CDI nell'ambito delle risorse disponibile in seguito ai risparmi conseguiti nella attribuzione dei due Compensi, come detto nel precedente paragrafo.

I relativi criteri, come saranno individuati in tale sede, non potranno comunque prescindere dal rispetto della graduatoria che sarà comprensiva di tutti i punti ottenuti non solo delle eccellenze, avendo finalità diverse dalla graduatoria delle eccellenze di cui al paragrafo successivo.

La pubblicizzazione dei risultati della valutazione

Ultimate le operazione diventa fondamentale che i dati relativi agli episodi che hanno determinato l'attribuzione di punti di eccellenza, siano messi a disposizione di tutti i lavoratori.

Ciò innanzitutto affinché essi esercitino il controllo sulle modalità di valutazione nel senso di verificare che, episodi riconducibili alla medesima fattispecie abbiano determinato la individuazione delle stesse *attitudini particolari* o che comunque sia adeguatamente motivata la eventuale diversità di valutazione e, preliminarmente, che gli episodi riportati nella scheda individuale siano effettivamente avvenuti e non il frutto di collusioni fra valutato e valutatore.

Ciascun lavoratore inoltre, dalla conoscenza degli episodi valutati e ritenuti idonei a dimostrare *l'attitudine particolare per quell'Indice di Capacità* individuato, potrà trarre spunto per adeguare il proprio comportamento professionale a quello del collega con maggior punteggio con beneficio personale e dell'efficienza generale dell'Ente.

La Graduatoria

La graduatoria sarà limitata ai lavoratori che avranno conseguito le eccellenze e sarà resa pubblica quale momento di ulteriore gratificazione per gli interessati e stimolo per i colleghi

La Procedura Di Conciliazione

La procedura di conciliazione è attivata a richiesta del lavoratore relativamente ad ogni provvedimento che possa avere attinenza diretta o indiretta ai fini della attribuzione del Compenso di Produzione e del Compenso per la Prestazione Individuale.

Il lavoratore potrà chiedere al Segretario entro 10 giorni dalla data di ricevimento o dalla conoscenza del provvedimento di assegnazione del Compenso di Produzione iniziale o finale, la attivazione della procedura di conciliazione.

La procedura consiste quindi nell'audizione del lavoratore che potrà essere assistito dai medesimo soggetti previsto per la procedura di audizione nei procedimenti disciplinari nonché delegare essi a rappresentarlo qualora non intendesse essere presente..

L'audizione avverrà entro i successivi 10 giorni e, sentiti gli interessati, il Segretario si esprimerà in ordine al provvedimento oggetto della procedura di conciliazione al fine di verificare esclusivamente la sussistenza o meno di manifesta difformità di trattamento o assoluta mancanza o carenza di motivazione.

La decisione del Segretario è trasmessa all'interessato ed all'organo che ha adottato il provvedimento a cui competerà l'eventuale adozione del provvedimento di riforma del precedente

Il ruolo del Nucleo di Valutazione (NdV)

Le funzioni di misurazione e valutazione delle performance attribuite al NdV consistono, con riguardo al S.U.V. , nei seguenti adempimenti:

1) nella fase riferita alla valutazione del **Compenso Di Produzione:**

- a) *inizio esercizio* :verifica che l'ente abbia un Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui al precedente paragrafo e siano individuati gli indicatori di performance e del raggiungimento degli obiettivi in maniera precisa e misurabile;
- b) *nel corso dell'esercizio*: verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi della Relazione redatta dal Segretario a seguito degli step qudrimestrali di valutazione degli obiettivi, richiesta di elaborazione da parte dell'ente di
- c) *fine esercizio* : verifica lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi tramite gli indicatori individuati; sottopone quindi alla Giunta la propria relazione ai fini della adozione dei provvedimenti conseguenti;

2) nella fase riferita alla valutazione del **Compenso per la Prestazione Individuale:**

- a) garantisce che l'interpretazione data dal valutatore dei diversi Episodi di lavoro rispetti i seguenti criteri:
 - sia conforme al requisito che denoti nella lavoratore lo sforzo di aggiungere alla propria prestazione qualche cosa di suo che ne ha aumentato il valore e non sia invece da ricomprendere nello standard minimo richiesto,
 - sia uniforme, nel senso che fattispecie analoghe simili siano interpretate nella medesima maniera ai fini della attribuzione della particolare attitudine con riferimento al relativo Indice di Capacità e del relativo punteggio da 3 a 6 nel caso di ripetitività,
 - che eventuali differenze siano comunque supportate da idonea motivazione;
- b) trasmette la propria relazione in merito alla correttezza dell'applicazione del metodo di calcolo del Compenso per la Prestazione individuale

Per l'assolvimento di tale compito pertanto i valutatori dovranno produrre al NdV le segnalazioni relative agli episodi di lavoro e le proprie valutazioni in merito.

3) relativamente alla valutazione dei **Dirigenti e delle PP.OO. :**

- nella propria relazione finale propone all'ente la valutazione dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi del compenso di Produzione rapportandolo all'Indennità di Risultato quindi spettante in base al raggiungimento degli obiettivi individuati;

SEGNALAZIONE EPISODI DI LAVORO

Anno _____

Dipendente _____

Categoria giuridica _____ economica _____

Profilo professionale _____

EPISODI DI LAVORO

N. Ord.	Data	Descrizione

Valutazioni del Responsabile:

- l'episodio n. ____ denota il possesso di attitudini particolari in relazione agli/all'Indicatori/e di Capacità:

_____ ;

ai fini della ripetitività si fa riferimento anche agli episodi n. ____ e n. ____ ed in considerazione della loro ripetitività nel corso dell'anno si propone la maggiorazione del ____%.

- gli/l' episodi/o n. _____ non denota/no il possesso di attitudini particolari in relazione agli/all'Indicatori/e di Capacità.

Il Responsabile del Settore _____.

Il Lavoratore:

- concorda con la valutazione del Responsabile

- non concorda con la valutazione del Responsabile per i seguenti motivi:

VALUTAZIONE STANDARD PROFESSIONALE DIPENDENTI

d) Categoria **CAPACITA' PROFESSIONALE**

Indicatori -

- **Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni:** è la capacità di esercitare il livello di autonomia (lavorare anche in mancanza di una supervisione/guida) connesso alla qualifica e profilo professionale,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

- **Qualità e tempi del proprio lavoro:** è la capacità di verificare il lavoro svolto allo scopo di eliminarne errori oltre che di rispettare tempi e scadenze,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

- **Capacità di organizzazione:** è la capacità di organizzare il lavoro proprio e/o di altri in maniera efficiente senza dispersione di tempi, energie, risorse,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

- **Competenze tecniche:** è la conoscenza delle tecniche e/o della normativa necessarie allo svolgimento del lavoro

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

e) Categoria **CAPACITA' DI RELAZIONE**

Indicatori –

- **Orientamento all'utenza:** è la capacità di interpretare correttamente le esigenze/richieste dell'utente esterno e di darvi adeguato seguito,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

- **Capacità di Relazioni Interpersonali:** è la capacità di relazionarsi con gli altri in maniera corretta a salvaguardia del clima interno del Servizio e, all'esterno, dell'immagine dell'Ente,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

f) Categoria **CAPACITA' DI FLESSIBILITA'**

Indicatori –

- **Capacità di Risposta al Cambiamento:** è la capacità di adattarsi a mutamenti nelle modalità di esecuzione del proprio lavoro determinate da modifiche organizzative/ambientali,

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

- **Capacità di Risposta alle esigenze del Servizio:** è la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze del servizio anche in termini di orario di lavoro.

- margini di miglioramento _____
- adeguato _____
- attitudine particolare _____

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL LAVORATORE

