**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA / ALTA PROFESSIONALITA’**

**1) Performance organizzativa** (fino a 10 punti)

**Indicatori per la misurazione della condizione dell’ente**

|  |
| --- |
| **Indicatori** |
| Rispetto del tetto di spesa del personale |
| Capacità di riscossione aumentata rispetto all’anno precedente |
| Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata |
| Riduzione dei tempi medi di pagamento |
| Attuazione del programma delle opere di cui all’articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016 |
| Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi |
| Attivazione servizi on-line |
| Assolvimento obblighi di Trasparenza |

|  |  |
| --- | --- |
| **PUNTEGGIO COMPLESSIVO** |  |

**2) Performance individuale** (fino a 50 punti)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descrizione dell’obiettivo** | **Peso** | **Risultato atteso** | **Risultato ottenuto** | **Giudizio** | **Punteggio**  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

***Griglia di graduazione del risultato ottenuto:***

- fino al 50% obiettivi non raggiunti

- dal 51% al 70% obiettivi parzialmente raggiunti

- dal 71% al 80% obiettivi discretamente raggiunti

- oltre il 80% obiettivi raggiunti ed attività ulteriori svolte

|  |  |
| --- | --- |
| **PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 50 punti)** |  |

**3) Competenze professionali e manageriali** (fino a 30 punti)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N** | **Fattori di valutazione** | **Punti** |
| 1 | **Qualità**Con riferimento ai contenuti qualificanti del prodotto finale, attiene alla qualità sostanziale del servizio/prodotto finale (assenza di errori, imperfezioni, ecc. che ne richiedano la correzione)***Griglia di graduazione del risultato:***[0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso[1-2 punti] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso[3 punti] discreto - pari al minimo atteso[4 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso[5 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso[6 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso |  |
| 2 | **Innovazione e propositività** E’ la capacità di individuare gli aspetti da perfezionare nelle attività gestite, adottando le azioni adeguate a concretizzare il perfezionamento, anche attraverso l’innovazione delle tecniche, delle procedure e degli strumenti, che accrescono la qualità sostanziale della produzione nel rispetto dei concetti di efficienza ed efficacia della gestione.***Griglia di graduazione del risultato:***[0 punti] inadeguato - non si attiva[1-2 punti] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività[3 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività[4 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività[5 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto[6 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto |  |
| 3 | **Autonomia**È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti nell’ambito del ruolo professionale ricoperto e delle situazioni organizzative eccezionali, straordinarie e/o inconsuete che dovessero manifestarsi***Griglia di graduazione del risultato:***[0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo[1-2 punti] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo[3 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo[4 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo[5 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente èanche superiore rispetto al ruolo ricoperto[6 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anchesuperiore rispetto al ruolo ricoperto |  |
| 4 | **Flessibilità**E’ la capacità di adattarsi alle necessità delle situazioni organizzative quando necessario, recependo i cambiamenti organizzativi occasionali o perduranti nel tempo e superando i formalismi***Griglia di graduazione del risultato:***[0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze[1-2 punti] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni[3 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni[4 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni[5 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario[6 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario |  |
| 5 | **Motivazione**E’ la capacità di assicurare il costante impegno ed il senso di appartenenza nonché l’attaccamento al lavoro, attraverso l’esplicazione di comportamenti professionali qualificanti***Griglia di graduazione del risultato:***[0 punti] inadeguato - manca di motivazione[1-2 punti] sufficiente - raramente dimostra motivazione[3 punti] discreto - spesso dimostra motivazione[4 punti] buono - sempre dimostra motivazione[5 punti] ottimo - sempre dimostra motivazione e occasionalmente anche oltre la necessità[6 punti] eccellente - sempre dimostra motivazione anche oltre la necessità |  |
|  | **PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 30 punti)** |  |

**4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi, fino a 10 punti**

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell’attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema di valutazione dell’ente, in modo da valorizzare i più meritevoli, e quindi rendendo possibile la individuazione dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate a cui attribuire una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, da realizzarsi mediante:

a. l’annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni ex aequo;

b. rispetto della quota massima per personale valutato, definita dalla contrattazione, a cui attribuire la maggiorazione indicata dalla differenziazione del premio individuale;

La valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori è effettuata dal Nucleo di valutazione.

- Nel caso di mancata differenziazione il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

- Nel caso di insufficiente il punteggio finale sarà fino a 5 punti.

- La valutazione in modo adeguatamente differenziato – cioè coerente con i punti a. e b. sopra indicati, verrà valutato con un punteggio fino a 10 punti.

**PUNTEGGIO (max 10 punti) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |
| --- | --- |
| **TABELLA RIASSUNTIVA** | **PUNTI** |
| **LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)** |  |
| **LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 60 punti)** |  |
| **LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (max 30 punti)** |  |
| **VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 10 punti)** |  |
| **TOTALE** |  |

NOTE “Inserire gli ambiti di miglioramento individuati”

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**