

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

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

Indicatori delle condizioni di Ente (fino a 4 punti)	Punti assegnati
[1 punto] Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016	
[1 punto] Attivazione servizi on-line	
[1 punto] Assolvimento obblighi di Trasparenza	
[1 punto] Monitoraggio customer satisfaction	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 4 punti)</b>	

Risultato di Ente Media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte di tutte le Aree (fino a 6 punti)	Punti assegnati
[0 punti] fino al 50% risultato insufficiente	
[1 punto] dal 61% al 70% risultato sufficiente	
[2 punti] dal 71% al 80% risultato discreto	
[3 punti] dal 81% al 90% risultato buono	
[4 punti] dal 91% al 95% risultato distinto	
[5 punti] dal 96% al 99% risultato ottimo	
[6 punti] 100% risultato eccellente	
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 6 punti)</b>	

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 10 punti)</b>	
---	--

**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

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE – PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media dei punteggi) (max 50 punti)</b>	
--	--

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

N	Fattori di valutazione	Punti
1	<p><b>Qualità</b> 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)</p> <p><b>Griglia di graduazione del risultato:</b> [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</p>	

2	<p><b>Innovazione e propositività</b></p> <p>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.</p> <p><b>Griglia di graduazione del risultato:</b></p> <p>[0 punti] inadeguato - non si attiva</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività</p> <p>[3 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività</p> <p>[4 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività</p> <p>[5 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto</p> <p>[6 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto</p>	
3	<p><b>Autonomia</b></p> <p>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</p> <p><b>Griglia di graduazione del risultato:</b></p> <p>[0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo</p> <p>[3 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo</p> <p>[4 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo</p> <p>[5 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto</p> <p>[6 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto</p>	
4	<p><b>Flessibilità</b></p> <p>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</p> <p><b>Griglia di graduazione del risultato:</b></p> <p>[0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni</p> <p>[3 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni</p> <p>[4 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni</p> <p>[5 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario</p> <p>[6 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario</p>	
5	<p><b>Motivazione</b></p> <p>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</p> <p><b>Griglia di graduazione del risultato:</b></p> <p>[0 punti] inadeguato - manca di motivazione</p> <p>[1-2 punti] sufficiente - raramente dimostra motivazione</p> <p>[3 punti] discreto - spesso dimostra motivazione</p> <p>[4 punti] buono - sempre dimostra motivazione</p> <p>[5 punti] ottimo - sempre dimostra motivazione e occasionalmente anche oltre la necessità</p> <p>[6 punti] eccellente - sempre dimostra motivazione anche oltre la necessità</p>	
<p><b>COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI - PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 30 punti)</b></p>		

**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
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 50 punti)	
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (max 30 punti)	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 10 punti)	
TOTALE	

NOTE "Inserire gli ambiti di miglioramento individuati"

---

---

---