

Scheda per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione

1) Performance organizzativa (fino a 10 punti)

Indicatori per la misurazione della condizione dell'ente (esempio)

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:.....(A CURA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE)

2) Performance individuale – Risultato individuale degli obiettivi gestionali (fino a 60 punti)

Risultato individuale: macro area valutativa nella quale confluiscono i risultati degli indicatori di obiettivi operativi di DUP, di obiettivi gestionali di PEG o di attività strutturali di PEG assegnati al valutato, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso diverso a seconda della strategicità dell'obiettivo.

Descrizione dell'obiettivo	Peso	Giudizio	Punteggio

Punteggio complessivo:

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- 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

3) Competenze professionali e manageriali (fino a 20 punti)

N	Fattori di valutazione	Punti
1	<p>Qualità</p> <p>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>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - sempre al di sotto del minimo atteso</p> <p>[1 punto] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso</p> <p>[2 punti] discreto - pari al minimo atteso</p> <p>[3 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso</p> <p>[4 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso</p> <p>[5 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso</p>	
2	<p>Innovazione e propositività</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>Griglia di graduazione del risultato:</p> <p>[0 punti] inadeguato - non si attiva</p> <p>[1 punto] sufficiente - raramente propositivo e solo su alcune attività</p> <p>[2 punti] discreto - occasionalmente propositivo sulla maggior parte delle attività</p> <p>[3 punti] buono - abitualmente propositivo su tutte le attività</p> <p>[4 punti] ottimo - sempre propositivo su tutte le attività e occasionalmente oltre il richiesto</p> <p>[5 punti] eccellente - sempre propositivo su tutte le attività e prevalentemente oltre il richiesto</p>	

3	<p>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</p> <p>Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriata al ruolo [1 punto] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [2 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [3 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [4 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [5 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto</p>	
4	<p>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</p> <p>Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - indifferente alle esigenze [1 punto] sufficiente - raramente disponibile e per limitate situazioni [2 punti] discreto - occasionalmente disponibile nella maggior parte delle situazioni [3 punti] buono - abitualmente disponibile in tutte le situazioni [4 punti] ottimo - sempre disponibile in tutte le situazioni e occasionalmente anche oltre il necessario [5 punti] eccellente - sempre disponibile anche oltre il necessario</p>	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 20 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) _____

** questo fattore è utilizzato soltanto in caso di oltre 3 dipendenti da valutare. Qualora tale fattore non si possa utilizzare, i 10 punti verranno "dirottati" sui risultati individuali che così varranno 70 punti*

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTI
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 60 punti)	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (max 20 punti)	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (max 10 punti)	
TOTALE	

