

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE in Smart Working

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 40 punti)

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 comportamenti organizzativi (fino a 50 punti)

Per il personale non titolare di incarico di elevata qualificazione sono individuate cinque competenze, ciascuna delle quali viene pesata dal dirigente fino a un totale complessivo pari a 50/100. Nella tabella successiva è riportato il dettaglio per ciascuna competenza.

N	Fattori di valutazione	Punti assegnati
1	Iniziativa E' la capacità di presentare proposte "concrete" attinenti lo sviluppo organizzativo, definendo modalità operative possibili e concrete messe in pratica dopo la necessaria condivisione Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non manifesta iniziativa [1-3 punti] sufficiente - raramente manifesta iniziativa su alcune delle attività di competenza [4 punti] discreto - occasionalmente manifesta iniziativa sulle attività di competenza [6 punti] buono - abitualmente manifesta iniziativa sulle attività di competenza [9 punti] ottimo - abitualmente manifesta iniziativa sulle attività di competenza e occasionalmente manifesta iniziativa superiore rispetto al ruolo ricoperto [10 punti] eccellente - abitualmente manifesta iniziativa sulle attività di competenza e sovente manifesta iniziativa superiore rispetto al ruolo ricoperto	

2	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 [1-3 punti] sufficiente - occasionalmente al di sotto del minimo atteso [4 punti] discreto - pari al minimo atteso [6 punti] buono - pari al minimo atteso e occasionalmente anche al di sopra del minimo atteso [8 punti] ottimo - abitualmente al di sopra del minimo atteso [10 punti] eccellente - prevalentemente molto al di sopra del minimo atteso	
3	Autonomia È la capacità di saper svolgere le attività sulla base delle istruzioni e degli indirizzi di massima forniti dai responsabili del gruppo di lavoro 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 [1-3 punti] sufficiente - occasionalmente appropriata per alcune attività richieste dal ruolo [4 punti] discreto - occasionalmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [6 punti] buono - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo [8 punti] ottimo - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e occasionalmente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto [10 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anche superiore rispetto al ruolo ricoperto	
4	Impegno e affidabilità È la consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro, delle risorse affidate e degli strumenti utilizzati: • corretto svolgimento delle proprie mansioni all'interno dell'organizzazione; • rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione • capacità di adottare decisioni e scelte secondo le indicazioni ricevute Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato - non appropriate [1-3 punti] sufficiente - occasionalmente appropriato [4 punti] discreto - occasionalmente appropriato [6 punti] buono - abitualmente appropriato [8 punti] ottimo - abitualmente appropriato [10 punti] eccellente - prevalentemente superiori all'appropriato	
5	Flessibilità È la capacità di interpretare in modo attivo il mutare delle circostanze; Aggiorna costantemente le proprie competenze in relazione allo sviluppo dell'organizzazione, promuovendo il cambiamento Griglia di graduazione del risultato: [0 punti] inadeguato – estremamente rigido nelle novità [1-3 punti] sufficiente - raramente aperto alle novità [4 punti] discreto – occasionalmente aperto alle novità [6 punti] buono - abitualmente aperto alle novità con spirito positivo [8 punti] ottimo - sempre aperto alle novità che accetta con entusiasmo [10 punti] eccellente - sempre alle novità e propone ulteriori soluzioni positive	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 50 punti)		

Tabella riassuntiva	Punti
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 40 punti)	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (max 50 punti)	
TOTALE	