**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE IN SMART WORKING**

**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 |

**2) Performance individuale – risultati individuali** (fino a 40 punti)

**Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO**

E’ la capacità di collaborare fattivamente al raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descrizione dell’obiettivo/attività** | **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)**  |  |

**3) Competenze professionali e comportamenti organizzativi** (fino a 50 punti)

Per il personale di categoria A, B, C e D 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 èanche superiore rispetto al ruolo ricoperto[10 punti] eccellente - abitualmente appropriata per tutte le attività richieste dal ruolo e sovente è anchesuperiore 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 approprio[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** |  |

**NOTE** “Inserire gli ambiti di miglioramento individuati”

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

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

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