

SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE IN SMART WORKING

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	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 4 punti)	

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	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 6 punti)	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 10 punti)

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE – RISULTATI INDIVIDUALI 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 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	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max 50 punti)		

TABELLA RIASSUNTIVA	PUNTI
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 10 punti)	
PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 40 punti)	
COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (max 50 punti)	
TOTALE	

NOTE "Inserire gli ambiti di miglioramento individuati"
