ALLEGATO 1: SCHEDA DI VALUTAZIONE

FUNZIONARI CON INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

*ANNO*

*COGNOME: NOME:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Fattori di misurazione* | *Misurazione* | *Punteggio* |  |
| *PERFORMANCE* |  |  | *MAX 65* |
| **1. Grado di attuazione degli obiettivi**  Da misurare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PIAO. La misurazione del fattore tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi *a)* dell’Area a cui il dipendente è preposto, ai quali è assegnato un peso pari al 51% della valutazione complessiva, *b)* finalizzati al raggiungimento della performance organizzativa, qualora il PIAO li preveda, ai quali verrà assegnato un peso pari al 19% *c)* individuali con peso pari a 30% o in assenza di quelli al punto *b)* al 49%; | 40%<  40% - 50%  > 50% - 60%  > 60% - 70%  > 70% - 89%  > 89%-95%  > 95%-99%  100% | 0  10  25  35  45  55  60  62 |  |
| **2. Standards quali-quantitativi raggiunti**  **dai servizi gestiti**  Capacità di perseguire adeguati livelli quali- quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all’insieme di elementi e proprietà, di natura non economica, che li caratterizzano, ed eventualmente anche in relazione al grado di soddisfazione percepito dai relativi fruitori (interni e/o  esterni all’Ente) | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  1  1,5  2  3 |  |
| *Fattori di valutazione* | *Valutazioni* | *Punteggio* |  |
| *COMPETENZE PROFESSIONALI* |  |  | *MAX 15* |
| **3. Soluzione dei problemi**  Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse  assegnate | Insufficiente Sufficiente discreto  buono | 0  2,5  4  6 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ottimo | 7,5 |  |
| **3. Professionalità specifica correlata al**  **ruolo**  Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali comparato anche alla mutabilità della disciplina di riferimento | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  2,5  4  6  7,5 |  |
| *COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI* |  |  | *MAX 9* |
| **5 . Capacità relazionali**  Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all’interno che all’esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico. | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  1  1,5  2,5  3 |  |
| **6. Capacità di innovazione**  Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche; introduzione di strumenti gestionali innovativi | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  1  1,5  2,5  3 |  |
| **7. Team building**.  Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  1  1,5  2,5  3 |  |
| *CAPACITA’ MANAGERIALI* |  |  | *MAX 8* |
| **8. Leadership**  Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione  delle esigenze dei propri collaboratori | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  1  2  3  4 |  |
| **9. Consapevolezza del ruolo ricoperto**  Capacità di assunzione delle responsabilità correlate al ruolo e di autonomia decisionale | Insufficiente Sufficiente discreto  buono | 0  1  2  3 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ottimo | 4 |  |
| *CAPACITA’ DIFFERENZIARE GIUDIZI* |  |  | *MAX 3* |
| **7 Differenziazione**.  Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  1  1,5  2,5  3 |  |
|  | **TOTALE** | | |

|  |
| --- |
| IL DIRETTORE |
|  |

Proposta punteggio totale:

Osservazioni/controdeduzioni si no Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il \_

DECISIONE FINALE punteggio:

IL FUNZIONARIO CON INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

* prestazione ottima - la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
* prestazione buona - la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
* prestazione discreta - la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
* prestazione sufficiente – la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
* prestazione insufficiente - la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

ALLEGATO 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIPENDENTI AREA ISTRUTTORI

*ANNO*

*COGNOME: NOME:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Fattori di valutazione* | *Valutazioni* | *Punteggio* | |
| *PERFORMANCE* |  |  | *MAX 40* |
| **1. Grado di attuazione degli obiettivi**  Il parametro è dato dalla media tra la valutazione dell'apporto dato dal dipendente alla performance individuale, che pesa 30 punti, alla performance legata agli obiettivi dell’area che pesa 10 punti e alla performance organizzativa che, ove prevista dal PIAO, peserà per il 30% dei residui 10 punti. | 40%<  40% - 50%  > 50% - 60%  > 60% - 70%  > 70% - 89%  > 89%-95%  > 95%-99%  100% | 0  5  10  15  20  30  35  40 |  |
| *COMPETENZE PROFESSIONALI* |  |  | *MAX 30* |
| **2. Competenza tecnico-operativa**.  Conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l’esercizio del ruolo | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  5  10  12  15 |  |
| **3. Soluzione dei problemi**  Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  5  10  12  15 |  |
| *COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI* |  |  | *MAX 30* |
| **4. Capacità relazionali**  Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all’interno che all’esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e  dinamico | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  5  10  12  15 |  |
| **5. Orientamento al risultato**. | Insufficiente | 0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Capacità di raggiungere i risultati, nel rispetto dei tempi, di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo, attenzione  alla qualità del lavoro svolto | Sufficiente discreto buono  ottimo | 5  10  12  15 |  |
|  | **TOTALE** | | |

IL FUNZIONARIO CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/DIRETTORE

Proposta punteggio totale:

Osservazioni/controdeduzioni si no Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il \_

DECISIONE FINALE punteggio:

IL DIPENDENTE

Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

* prestazione ottima - la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
* prestazione buona - la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
* prestazione discreta - la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
* prestazione sufficiente – la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
* prestazione insufficiente - la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

*ANNO*

ALLEGATO 3: SCHEDA DI VALUTAZIONE AREA FUNZIONARI SENZA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

*COGNOME: NOME:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Fattori di valutazione* | *Valutazioni* | *Punteggio* | |
| *PERFORMANCE* |  |  | *MAX 50* |
| **1. Grado di attuazione degli obiettivi**  Il parametro è dato dalla media tra la valutazione dell'apporto dato dal dipendente alla performance individuale, che pesa 30 punti, alla performance legata agli obiettivi dell’area che pesa 10 punti e alla performance organizzativa che, ove prevista dal PIAO, peserà per il 30% dei residui 10 punti. | 40%<  40% - 50%  > 50% - 60%  > 60% - 70%  > 70% - 89%  > 89%-95%  > 95%-99%  100% | 0  5  10  15  20  30  45  50 |  |
| *COMPETENZE PROFESSIONALI* |  |  | *MAX 20* |
| **2. Competenza tecnico-operativa**.  Conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l’esercizio del ruolo | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  3,75  5  7  10 |  |
| **3. Soluzione dei problemi**  Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate | Insufficiente Sufficiente discreto buono  ottimo | 0  3,75  5  7  10 |  |
| *COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI* |  |  | *MAX 30* |
| **4. Capacità relazionali**  Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all’interno che all’esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e  dinamico | Insufficiente Sufficiente discreto buono ottimo | 0  5  7  10  15 |  |
| **5. Programmazione e gestione di** | Insufficiente | 0 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **responsabilità affidate**.  Capacità di programmare, definire priorità, assumere la gestione di processi o procedure  delegate dal proprio responsabile | Sufficiente discreto buono  ottimo | 5  7  10  15 |  |
|  | **TOTALE** | | |

IL FUNZIONARIO CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/DIRETTORE

Proposta punteggio totale:

Osservazioni/controdeduzioni si no

Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il \_

DECISIONE FINALE punteggio:

IL DIPENDENTE

Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

* prestazione ottima - la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
* prestazione buona - la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
* prestazione discreta - la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
* prestazione sufficiente – la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
* prestazione insufficiente - la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.

Allegato 4: Scheda di valutazione

Direttore

*ANNO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*COGNOME: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ NOME: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Fattori di valutazione* | *Valutazioni* | *Punteggio* | |
| *PERFORMANCE* |  |  | *MAX 50* |
| **1. Grado di attuazione degli obiettivi**  Da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PIAO E NEL DUP: grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore/uguale a … La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi della struttura di appartenenza ed a quelli individuali | 40%<  40% - 50%  > 50% - 60%  > 60% - 70%  > 70% - 89%  > 89% | 0  8  14  20  30  40 |  |
| **2. Standards quali-quantitativi raggiunti dai servizi gestiti**  Capacità di perseguire adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi gestiti anche in relazione all’insieme di elementi e proprietà, di natura non economica, che li caratterizzano, ed eventualmente anche in relazione al grado di soddisfazione percepito dai relativi fruitori (interni e/o esterni all’Ente) | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
| *COMPETENZE PROFESSIONALI* |  |  | *MAX 20* |
| **3. Soluzione dei problemi**  Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
| **4. Capacità relazionali**  Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione sia all’interno che all’esterno della struttura organizzativa di appartenenza, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima di lavoro sereno e dinamico | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
| *CAPACITA’ MANAGERIALI* |  |  | *MAX 20* |
| **5. Leadership**  Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
| **6. Team building**.  Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
| *CAPACITA’ DIFFERENZIARE GIUDIZI* |  |  | *MAX 10* |
| **7. Differenziazione**.  Capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori | Insufficiente  Sufficiente  discreto  buono  ottimo | 0  2,5  5  7,5  10 |  |
|  | **TOTALE** | |  |

IL PRESIDENTE SU PROPOSTA DEL COMPONENTE UNICO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Proposta punteggio totale: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Osservazioni/controdeduzioni si

Colloquio a seguito del reclamo svoltosi il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

DECISIONE FINALE punteggio: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nota:

La valutazione seguirà i seguenti criteri:

1. prestazione ottima - la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti molto positivi;
2. prestazione buona - la prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi;
3. prestazione discreta - la prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi;
4. prestazione sufficiente – la prestazioni è stata modesta rispetto alle attese;
5. prestazione insufficiente - la prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto.