

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO **ALLEGATO A**

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 15 punti)

SI INSERISCONO OBIETTIVI DELL'ENTE COMPLESSIVAMENTE INTESO

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
A) ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI VALORE PUBBLICO (fino ad un massimo di 5 punti)	
B) ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DEI TEMPI MEDI E RITARDO DEI PAGAMENTI (fino ad un massimo di 5 punti)	
C) RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (fino ad un massimo di 5 punti)	
TOTALE PUNTEGGIO (A+B)	0

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI (FINO A 45 PUNTI)

SI INSERISCONO SPECIFICI OBIETTIVI RIFERITI ALLA STRUTTURA DI DIRETTA RESPONSABILITA' DEL RESPONSABILE

A	B	C	D	F	G
DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO PONDERALE IN % (totale 100)	INDICATORE DI VALUTAZIONE	VALORE ATTESO	GRADO DI VALUTAZIONE (PR/RCM/ R)*	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DEI TEMPI MEDI E RITARDO DEI PAGAMENTI	55,56%	tempi medi e giorni di ritardo	tempo medio pagamento inferiore a 30 giorni e zero giorni di ritardo		
TOTALE PUNTEGGIO	0,5556				0

* grado di valutazione: R = Pienamente Raggiunto = 1
 RCM= raggiunto con margini di miglioramento= punteggio tra 0,6 e 0,8
 PR = Parzialmente Raggiunto = tra 0,1 e 0,5

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE: COMPORTAMENTI (FINO A 30 PUNTI)

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

CONTRIBUTO ALL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE, COMPLETAMENTE O PARzialmente ORGANIZZATIVA				
COMPETENZE	DESCRIZIONE DELLA COMPETENZA	PESO PONDERALE (totale 30 punti)	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % **	PUNTI (risultato automatico)
COMPETENZE STRATEGICHE				
Comprendere e gestire la complessità in ottica innovativa	Affrontare positivamente e risolvere problematiche e situazioni non previste, non conosciute o non completamente strutturate, attraverso un efficace e innovativo utilizzo di conoscenze giuridiche, potenzialità e risorse della propria struttura	3,5		
	Presidiare contemporaneamente più gestioni, situazioni e problematiche anche non correlate tra loro e in ottica di trasversalità			
COMPETENZE ORGANIZZATIVE				
Programmare ed organizzare l'attività lavorativa	Saper programmare le tempistiche delle attività ed assegnare compiti ed obiettivi nel rispetto dei vincoli normativi e dei doveri imposti al datore di lavoro pubblico	3,5		
	Favorire scambio di conoscenze sviluppando rapporti professionali fondati su chiarezza e collaborazione, sia all'interno della propria funzione sia con altre strutture, sia all'esterno (trasparenza).			
	Incoraggiare la ricerca di soluzioni condivise, stimolando sistematicamente il confronto professionale.			
Gestire e valorizzare le informazioni	Trasferire tempestivamente ed efficacemente le informazioni in proprio possesso, favorendo la condivisione e l'integrazione delle conoscenze ai fini del corretto iter decisionale.	3,5		
	Selezionare contenuti e modalità comunicative in funzione dell'interlocutore e dei suoi obiettivi.			
	Favorire attivamente l'interazione e le relazioni professionali, semplificando la comunicazione con le altre strutture dell'organizzazione.			
Gestire il sistema organizzativo in un'ottica di correttezza efficacia ed efficienza	Gestire le attività valorizzando le competenze dei collaboratori.	3,5		
	Organizzare il lavoro proprio e del team ponendo cura ad un utilizzo ottimale e tecnicamente corretto delle risorse (umane, tecnologiche finanziarie) e degli strumenti giuridici datoriali a disposizione, verifica costante ed approfondita di qualità e correttezza giuridica delle prestazioni.			
COMPETENZE DI GESTIONE DELLE RISORSE				
Sviluppare autonomia e l'orientamento al risultato finale	Favorire e supportare coerentemente agli obiettivi della propria struttura le persone nella gestione autonoma di attività e processi, garantendo alta focalizzazione al raggiungimento del risultato finale generale anche in presenza di impedimenti,	3,5		

Riconoscere e valorizzare le potenzialità delle persone	Mobilizzare le energie dei collaboratori tenendo conto delle caratteristiche, delle conoscenze e delle potenzialità di ognuno.	3,5		
	Supportare il percorso di sviluppo di ciascun collaboratore attraverso una corretta assegnazione dei compiti/obiettivi.			
	Valutazione equa ed oggettiva della prestazione, ed un feedback sempre orientato alla crescita professionale.			

COMPETENZE PERSONALI E RELAZIONALI				
Leadership	Ottenere collaborazione e guidare le persone verso il raggiungimento degli obiettivi attraverso capacità di guida e di organizzazione del consenso.	5,5		
	Rappresentare un esempio ed un punto di riferimento per i propri collaboratori.			
Motivare ed orientare verso gli obiettivi	Rendere evidente il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi della propria struttura, creando motivazione ed ingaggio.	3,5		
	Stimolare ed orientare le persone verso l'adozione di comportamenti tecnicamente corretti e coerenti con la cultura e con gli obiettivi della Provincia			
TOTALE PUNTEGGIO		30		0

** giudizio ottimo	corrispondente ad una valutazione compresa tra 96% e 100%
giudizio distinto	corrispondente ad una valutazione compresa tra 90% e 95%
giudizio buono	corrispondente ad una valutazione compresa tra 80% e 89%
giudizio discreto	corrispondente ad una valutazione compresa tra 70% e 79%
giudizio sufficiente	corrispondente ad una valutazione compresa tra 60% e 69%
giudizio che non consente premialità	corrispondente ad una valutazione del 0%

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)		
FATTORE DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PUNTEGGIO
grado di differenziazione dei giudizi	differenziazione punteggi e gestione processo valutativo	

TABELLA RIASSUNTIVA	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE: OBIETTIVI	
PERFORMANCE INDIVIDUALE: CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA, COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE VALUTAZIONE	

Il collegamento fra valutazione e sistema retributivo risulta dalla tabella che segue:

punteggio fino a 50 punti	non si applica la premialità
punteggio da 51 a 55 punti	erogazione del 55% del trattamento max previsto
punteggio da 56 a 60 punti	erogazione del 60% del trattamento max previsto
punteggio da 61 a 65 punti	erogazione del 65% del trattamento max previsto
punteggio da 66 a 70 punti	erogazione del 70% del trattamento max previsto
punteggio da 71 a 75 punti	erogazione del 75% del trattamento max previsto
punteggio da 76 a 80 punti	erogazione del 80% del trattamento max previsto
punteggio da 81 a 85 punti	erogazione del 85% del trattamento max previsto
punteggio da 86 a 90 punti	erogazione del 90% del trattamento max previsto
punteggio da 91 a 95 punti	erogazione del 95% del trattamento max previsto
oltre 95 punti	erogazione del 100% del trattamento max previsto

Il Presidente

data _____

Il Dirigente di Settore

data _____

COMPETENZE DA MIGLIORARE	
PATTO DI MIGLIORAMENTO	
FORMAZIONE INDIVIDUALE CONCORDATA	