

**COMUNE di TRENTINARA
(PROVINCIA DI SALERNO)**

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

-Scheda di valutazione -

Anno 2017

COMUNE di TRENTINARA**SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE
e/o RESPONSABILE P.O.**

COGNOME:	NOME:
Area/settore:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:
Profilo professionale:	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO Certificazione del Nucleo di valutazione	Max 40 punti
CAPACITA' ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI Valutazione del nucleo di valutazione	Max 50 punti
Capacità di relazione con colleghi e l'utenza	
Efficienza organizzativa ed affidabilità	
Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	
Grado di responsabilizzazione verso i risultati	
Abilità tecnico operativa	
Livello di autonomia – iniziativa	
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	
Quantità delle prestazioni	
Flessibilità	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SULLA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE Verifica degli adempimenti e da quanto evidenziato dal responsabile per l'anticorruzione e dei controlli successivi	Max 10 punti
TOTALE	Max 100 punti

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali.

Il dipendente x autorizzazione

LEGENDA

II^ Variabile: CAPACITA' ORGANIZZATIVE E MANAGERIALI (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA	Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.	PUNTEGGIO DA 0 a 3
EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ	Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.	PUNTEGGIO DA 0 a 5
CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO	Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.	PUNTEGGIO DA 0 a 3
TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ	Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali	PUNTEGGIO DA 0 a 7
GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI	Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.	PUNTEGGIO DA 0 a 3
ABILITÀ TECNICO OPERATIVA	Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.	PUNTEGGIO DA 0 a 7
LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA	Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).	PUNTEGGIO DA 0 a 7
RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE	Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.	PUNTEGGIO DA 0 a 3
QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI	Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro-ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.	PUNTEGGIO DA 0 a 5
FLESSIBILITÀ	Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.	PUNTEGGIO DA 0 a 7

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SULLA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE (Max 10 punti) - Il giudizio è formulato dal Nucleo di Valutazione secondo quanto riportato al punto: *Metodologia per la valutazione della performance organizzativa sulla trasparenza e anticorruzione e con riferimento ai sotto indicati grado di giudizio.*

PUNTI	GRADO DI GIUDIZIO	
0	Giudizio gravemente insufficiente	(soddisfazione < 30%)
2	Giudizio insufficiente	(soddisfazione > 30% e <59%)
4	Giudizio sufficiente	(soddisfazione > 59% e <69%)
6	Giudizio discreto	(soddisfazione > 69% e <79%)
8	Giudizio buono	(soddisfazione > 79% e <89%)
10	Giudizio ottimo	(soddisfazione > 89%)

Il raggiungimento dei punteggi di cui alla scheda di valutazione, secondo le fasce sotto indicate, dà titolo alla percentuale dell'indennità di risultato.

FASCIA DI PUNTEGGIO	PERCENTUALE
60 - 61	10%
62 - 63	11%
64 - 65	12%
66 - 67	13%
68 - 69	14%
70 - 71	15%
72 - 73	16%
74 - 75	17%
76 - 78	18%
79 - 81	19%
82 - 83	20%
85 - 87	21%
88 - 90	22%
91 - 92	23%
93 - 94	24%
95 - 100	25%