

SCHEDA C_VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato AA): fino a 5 punti (50% della valutazione del N.I.V.V.)

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI (come da valutazione del NIVV) fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato BB): fino a 5 punti (50% della valutazione del N.I.V.V.)

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON RIFERIMENTO AL RISULTATO DI UNITA' ORGANIZZATIVA (fino a 50 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE (TOT. 50)	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	VALORI CONSEGUITI E VALUTAZIONE %	PUNTEGGIO

3) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE CON RIFERIMENTO ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE (attualmente vigente)	*GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità - Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte e dei risultati. - Capacità di avere un ruolo attivo nella traduzione degli indirizzi in obiettivi. - Aggiornamento normativo periodico attraverso corsi di formazione e studio delle norme in autonomia.		Max 10
2	Gestione economica, organizzativa e del personale - capacità di programmare e gestire il budget di entrata e spesa di competenza nell'ottica della massima ottimizzazione delle risorse - Capacità di definire e mantenere un'organizzazione razionale, efficace e flessibile. - Favorire la crescita professionale del personale anche attraverso specifici percorsi formativi. - Capacità di valorizzare il personale assegnato.		Max 5
3	Innovazione e propositività		Max 5

	- Capacità di approccio alle situazioni con soluzioni innovative. - Capacità di stimolare processi di cambiamento sia verso gli Amministratori che verso la struttura. - Capacità di promuovere il cambiamento inteso come diverso approccio dei dipendenti verso il cittadino e il territorio.		
4	Autonomia e flessibilità della risposta verso l'esterno -Capacità di individuare soluzioni flessibili mettendo al primo posto i soggetti del territorio e i cittadini. - Capacità di esprimere, nell'ambito delle indicazioni del dirigente, margini di discrezionalità per raggiungere gli obiettivi e risolvere i problemi.		Max 5
5	Collaborazione - Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo con gli amministratori, i dirigenti, i colleghi e il personale. - Capacità di favorire la trasversalità dei processi operativi e di riconoscere l'importanza dell'integrazione del lavoro con altri settori in vista di un obiettivo, di un progetto o di un'attività complessa. - Capacità di condividere informazioni e capacità di chiedere e fornire collaborazione ad altri settori. - Capacità di collaborare con enti esterni e associazioni attivando relazioni utili per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. - Disponibilità a prestare servizio anche oltre il normale orario di lavoro in caso di necessità.		Max 5
			MAX 30 PUNTI

* - giudizio ottimo corrispondente ad una valutazione dal 91 al 100%

- giudizio distinto corrispondente ad una valutazione dall'81 al 90%

- giudizio buono corrispondente ad una valutazione dal 71 all'80%

- giudizio discreto corrispondente ad una valutazione dal 61 al 70%

- giudizio sufficiente corrispondente ad una valutazione fino al 60%;

- giudizio non sufficiente corrispondente ad una valutazione pari a 0.

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, etc	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 55 punti: erogazione dello 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