*Allegato 6*

**MANUALE DI METODOLOGIA PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI**

**COLLEGATI ALLA PERFORMANCE**

**FATTORI DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI STRUTTURA**

**CON PERSONALE**

**SAPERE APPLICATO PER IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELL’ORGANIZZAZIONE**

|  |  |
| --- | --- |
| **SVILUPPO DELLE CONOSCENZE DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI**  | PUNTI |
| LA P.O. NON SI AGGIORNA E NON MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI | 0 |
| LA P.O. SI AGGIORNA E MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO SPORADICO  | 3 |
| LA P.O. SI AGGIORNA E MATUARA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO SUFFICIENTE | 6 |
| LA P.O. RAGGIUNGE UN BUON LIVELLO DI AGGIORNAMENTO E DI ESPERIENZE PROFESSIONALI MATURATE  | 9 |
| LA P.O. SI AGGIORNA E MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO ECCELLENTE | 12 |

|  |  |
| --- | --- |
| **APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE QUALE CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA** | PUNTI |
| LA P.O. NON METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 0 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO SPORADICO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 3 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO SUFFICIENTE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 6 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE CON UN BUON LIVELLO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 9 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO ECCELLENTE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 12 |

**CAPACITÀ RELAZIONALI**

|  |  |
| --- | --- |
| **QUALITÀ DELLE RELAZIONI INTERNE** | PUNTI |
| LA P.O. NON SI RELAZIONA CON LA PRORIA STRUTTURA, CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI |  0 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LA PRORIA STRUTTURA, CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO QUASI SUFFICIENTE | 3 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LA PRORIA STRUTTURA, CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO SUFFICIENTE | 6 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LA PROPRIA STRUTTURA, CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI CON UN BUON LIVELLO  | 9 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LA PROPRIA STRUTTURA, CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO ECCELLENTE | 12 |

|  |  |
| --- | --- |
| **QUALITÀ DELLE RELAZIONI ESTERNE** | PUNTI |
| LA P.O. NON SI RELAZIONA IN MODO EFFICACE ED EFFICIENTE CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI |  0 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON EFFICACIA ED EFFICIENZA QUASI SUFFICIENTE  | 3 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON SUFFICIENTE EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 6 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON BUONA EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 9 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON ECCELLENTE EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 12 |

 **VALUTAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA**

|  |  |
| --- | --- |
| **GIUDIZIO SULLE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLABORATORI** | PUNTI |
| LA P.O. NON VALUTA LE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLLABORATORI CON UN GIUDIZIO DIFFERENZIATO | 0 |
| LA P.O. VALUTA LE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLLABORATORI CON UN GIUDIZIO TENDENZIALMENTE DIFFERENZIATO  | 3 |
| LA P.O. VALUTA LE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLLABORATORI CON UN GIUDIZIO SUFFICIENTEMENTE DIFFERENZIATO  | 6 |
| LA P.O. VALUTA LE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLLABORATORI CON UN GIUDIZIO DIFFERENZIATO TENDENZI ALMENTE ADERENTE AL QUADRO OGGETTIVO  | 9 |
| LA P.O. VALUTA LE CAPACITÀ, LE COMPETENZE E GLI APPORTI DEI COLLABORATORI CON UN GIUDIZIO DIFFERENZIATO PIENAMENTE RISPONDENTE AL QUADRO OGGETTIVO  | 12 |

**CAPACITÀ REALIZZATIVA**

|  |  |
| --- | --- |
| **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RILEVANTI ASSEGNATI** | PUNTI |
| LA P.O. NON HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO  | 0 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO PARZIALMENTE L’OBIETTIVO | 10 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO IN MODO SUFFICIENTE  | 30 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO IN MODO PIENO | 40 |

**FATTORI DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI STRUTTURA**

**SENZA PERSONALE**

**SAPERE APPLICATO PER IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELL’ORGANIZZAZIONE**

|  |  |
| --- | --- |
| **SVILUPPO DELLE CONOSCENZE E DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI** | PUNTI |
| LA P.O. NON SI AGGIORNA E NON MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI | 0 |
| LA P.O. LA P.O. SI AGGIORNA E MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO SPORADICO  | 3 |
| LA P.O. SI AGGIORNA E MATUARA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO SUFFICIENTE | 6 |
| LA P.O. RAGGIUNGE UN BUON LIVELLO DI AGGIORNAMENTO E DI ESPERIENZE PROFESSIONALI MATURATE  | 9 |
| LA P.O. SI AGGIORNA E MATURA ESPERIENZE PROFESSIONALI IN MODO ECCELLENTE | 15 |

|  |  |
| --- | --- |
| **APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE QUALE CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA** | PUNTI |
| LA P.O. NON METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 0 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO SPORADICO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 3 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO SUFFICIENTE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 6 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE CON UN BUON LIVELLO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 9 |
| LA P.O. METTE IN PRATICA LE CONOSCENZE IN MODO ECCELLENTE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA | 15 |

**CAPACITÀ RELAZIONALI**

|  |  |
| --- | --- |
| **QUALITÀ DELLE RELAZIONI INTERNE** | PUNTI |
| LA P.O. NON SI RELAZIONA CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI | 0 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO NON SUFFICIENTE  | 3 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO SUFFICIENTE | 6 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LE ATRE STRUTTURE E GLI AMMINISTRATORI IN MODO BUONO  | 9 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON LE ATRE STRUTTURE E CON GLI AMMINISTRATORI IN MODO ECCELLENTE | 15 |

|  |  |
| --- | --- |
| **QUALITÀ DELLE RELAZIONI ESTERNE** | PUNTI |
| LA P.O. NON SI RELAZIONA IN MODO EFFICACE ED EFFICIENTE CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI |  0 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON EFFICACIA ED EFFICIENZA QUASI SUFFICIENTE  | 3 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON SUFFICIENTE EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 6 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI CON BUONA EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 9 |
| LA P.O. SI RELAZIONA CON I CITTADINI, GLI UTENTI DEI SERVIZI E GLI ALTRI SOGGETTI INTERESSATI attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della comunità locale CON ECCELLENTE EFFICACIA ED EFFICIENZA  | 15 |

**CAPACITÀ REALIZZATIVA**

|  |  |
| --- | --- |
| **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RILEVANTI ASSEGNATI** | PUNTI |
| LA P.O. NON HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO  | 0 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO PARZIALMENTE L’OBIETTIVO | 10 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO IN MODO SUFFICIENTE  | 30 |
| LA P.O. HA RAGGIUNTO L’OBIETTIVO IN MODO PIENO | 40 |

**FATTORI DI VALUTAZIONE DEI**

**DIPENDENTI NON APICALI**

**CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA**

|  |  |
| --- | --- |
| **GRADO DI POSSESSO DELLE COMPETENZE** | PUNTI |
| IL DIPENDENTE NON POSSIEDE LE NECESSARIE COMPETENZE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 0 |
| IL DIPENDENTE POSSIEDE COMPETENZE SUFFICIENTI PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 10 |
| IL DIPENDENTE POSSIEDE BUONE COMPETENZE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 20 |
| IL DIPENDENTE POSSIEDE OTTIME COMPETENZE PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 30 |

|  |  |
| --- | --- |
| **LIVELLO DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI** | PUNTI |
| IL DIPENDENTE NON ASSUME I MINIMI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 0 |
| IL DIPENDENTE ASSUME IN MODO SUFFICIENTE I COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | 10 |
| IL DIPENDENTE ASSUME COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI DI BUON LIVELLO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STUTTURA DI APPARTENENZA | 20 |
| IL DIPENDENTE ASSUME COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI DI OTTIMO LIVELLO PER CONTRIBUIRE ALLA PERFORMANCE DELLA STUTTURA DI APPARTENENZA | 30 |

**CAPACITÀ REALIZZATIVA**

|  |  |
| --- | --- |
| **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E DEI COMPITI AFFIDATI** | PUNTI |
| IL DIPENDENTE NON RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI E NON ESEGUE I COMPITI AFFIDATI  | 0 |
| IL DIPENDENTE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI ED ESEGUE I COMPITI AFFIDATI IN MODO SSPORADICO  | 10 |
| IL DIPENDENTE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI ED ESEGUE I COMPITI AFFIDATI CON UN SUFFICIENTE LIVELLO PRESTAZIONALE | 20 |
| IL DIPENDENTE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI ED ESEGUE I COMPITI AFFIDATI CON UN BUON LIVELLO PRESTAZIONALE  | 30 |
| IL DIPENDENTE RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI ED ESEGUE I COMPITI AFFIDATI CON UN ECCELLENTE LIVELLO PRESTAZIONALE | 40 |

\*\*\*