

ALLEGATO "B"

Performance individuale e organizzativa P.O.

Anno di riferimento: *aaaa*

Nome e Cognome

Area

Settore

Sede FERMO – VIA MAZZINI N. 4

Età Titolo di Studio

Lingua straniera conosciuta Livello di conoscenza

Abilità informatiche

Posizione rivestita:

Procedura per il calcolo della Performance Individuale

Fase 1: Assegnazione degli obiettivi

| Obiettivo 1 | Peso % | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| Azioni: | | |

| Obiettivo 2 | Peso % | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| Azioni: | | |

| Obiettivo 3 | Peso % | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| Azioni: | | |

- L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)
- Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole rispettare : (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi.....,ecc.)

Firma del Dirigente : _____

Firma del valutato: _____

Fase 2: Relazione dei risultati conseguiti sottoscritta dalla Posizione Organizzativa

Obiettivo 1

| | |
|---|--|
| Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. - | |
|---|--|

Obiettivo 2

| | |
|---|--|
| Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. - | |
|---|--|

Obiettivo 3

| | |
|---|--|
| Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target. - | |
|---|--|

Fase 4: Valutazione delle competenze e delle capacità manageriali

| N° | Fattori di valutazione | Valutazione (*) | | | | |
|----|--|-----------------|---|---|---|---|
| 1 | Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tensione al risultato e attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato - capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Punteggio attribuito _____

(*) La valutazione delle competenze e delle capacità manageriali espressa con punteggio da 1 a 5 rappresenta:

- 1 = non ha espresso il comportamento;
- 2 = ha parzialmente espresso il comportamento;
- 3 = ha espresso il comportamento adeguatamente;
- 4 = ha ampiamente espresso il comportamento;
- 5 = ha espresso il comportamento in maniera ottimale

La valutazione degli competenze, data dalla sommatoria dei punteggi attribuiti ad ogni singola capacità concorre alla formazione della valutazione finale sino a un massimo di 40 punti;

RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI:

a) valutazione risultati conseguiti, punti _____

b) valutazione competenze, punti _____

PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO (a+b) _____

Firma del Dirigente : _____

Firma del valutato: _____

L'indennità di risultato viene attribuita, in base al totale del punteggio attribuito (punteggio risultante dalla valutazione dei risultati + punteggio risultante dalla valutazione delle competenze), così come segue

- Da 0 a 29 punti *insufficiente* (non spetta alcuna indennità di risultato)
- Da 30 a 39 punti *Migliorabile* (spetta il 60% dell'indennità di risultato)
- Da 40 a 49 punti *Buono* (spetta il 75% dell'indennità di risultato)
- Da 50 a 60 punti *Distinto* (spetta il 90% dell'indennità di risultato)
- Dai 61 a 70 punti *Ottimo* (spetta il 100% dell'indennità di risultato)

Performance individuale e organizzativa Dirigenti

Anno di riferimento: -----

| | |
|-----------------------|-------|
| Nome e Cognome | ----- |
| Area | ----- |
| Settore | ----- |
| Sede | ----- |
| Età | ----- |
| Titolo di Studio | ----- |
| Lingua conosciuta | ----- |
| Livello di conoscenza | ----- |
| Abilità informatiche | ----- |
| Posizione rivestita: | ----- |

Fase 1: Assegnazione degli obiettivi

| Obiettivo 1 | Peso % = | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| | | |

| Obiettivo 2 | Peso % = | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| | | |

| Obiettivo 3 | Peso % = | |
|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| <i>Descrizione</i> | <i>Indicatore di conseguimento</i> | <i>Valore programmato o target</i> |
| | | |

- L'indicatore di conseguimento è un parametro quantitativo rilevabile o un prodotto definito accertabile o un evento definito verificabile che rende possibile l'attività di acquisizione di informazioni : (risultato entro il....., con la firma della convenzione....., con la presentazione della proposta di regolamento.....,ecc.)
- Il valore programmato o target è il livello di qualità che si vuole rispettare : (aumento numero di eventi nel mese di, aumento numero di verifiche nell'anno.....,diminuzione dei contenziosi.....,ecc.)

Fase 3: Valutazione delle competenze e delle capacità manageriali

| N° | Fattori di valutazione | Valutazione (*) | | | | |
|----|--|-----------------|---|---|---|---|
| 1 | Competenza Capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali e di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Progettualità Capacità di proporre e gestire percorsi progettuali riferiti ad ambiti di intervento anche nazionali od europei o ad iniziative complesse con l'ente nel ruolo di possibile capofila | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Autonomia e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse prima di essere spinto dagli altri o dagli avvenimenti, individuando in autonomia le soluzioni migliori e capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tensione al risultato e attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato - capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro allo scopo di rendere coerenti attività e servizi con gli obiettivi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Innovazione Capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare-mettere in atto soluzioni innovative | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Punteggio attribuito _____

(*) La valutazione delle competenze e delle capacità manageriali espressa con punteggio da 1 a 5 rappresenta:

1 = non ha espresso il comportamento;

2 = ha parzialmente espresso il comportamento;

3 = ha espresso il comportamento adeguatamente;

4 = ha ampiamente espresso il comportamento;
5 = ha espresso il comportamento in maniera ottimale

La valutazione degli competenze, data dalla sommatoria dei punteggi attribuiti ad ogni singola capacità concorre alla formazione della valutazione finale sino a un massimo di 40 punti;

RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUITI:

a) valutazione risultati conseguiti, punti _____

b) valutazione competenze, punti _____

PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO (a+b) _____

L'indennità di risultato viene attribuita, in base al totale del punteggio attribuito (punteggio risultante dalla valutazione dei risultati + punteggio risultante dalla valutazione delle competenze e capacità manageriali), così come segue:

- Da 0 a 29 punti *Insufficiente* (non spetta alcuna indennità di risultato)
- Da 30 a 39 punti *Migliorabile* (spetta il 60% dell'indennità di risultato)
- Da 40 a 49 punti *Buono* (spetta il 75% dell'indennità di risultato)
- Da 50 a 60 punti *Distinto* (spetta il 90% dell'indennità di risultato)
- Da 61 a 70 punti *Ottimo* (spetta il 100% dell'indennità di risultato)