

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 3: Valutazione del dirigente dei risultati conseguiti

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Punteggio attribuito _____

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo espressa con scala da 1 a 5 rappresenta:

- 1 = non raggiunto punti 0,2
- 2 = parzialmente raggiunto punti 0,4
- 3 = raggiunto come concordato punti 0,6
- 4 = raggiunto e superato punti 0,8
- 5 = superato significativamente punti 1

La valutazione degli obiettivi concorre alla formazione della valutazione finale sino a un massimo di 30 punti, così calcolati:

$$\begin{aligned} &(\text{peso obiettivo1}) * (\text{valutazione obiettivo1}) * \text{maxPuntiRaggiungibili} + \\ &(\text{peso obiettivo2}) * (\text{valutazione obiettivo2}) * \text{maxPuntiRaggiungibili} + \\ &(\text{peso obiettivo3}) * (\text{valutazione obiettivo3}) * \text{maxPuntiRaggiungibili} = \text{Punteggio attribuito} \end{aligned}$$

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 2: Valutazione dei risultati conseguiti

Obiettivo 1

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 2

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Obiettivo 3

Descrizione sintetica del risultato realizzato rispetto all'obiettivo assegnato con riferimento all'indicatore di conseguimento e al valore programmato o target.	Valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo				
	MIN				MAX
	1	2	3	4	5

Punteggio attribuito _____

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo espressa con scala da 1 a 5 rappresenta:

- 1 = non raggiunto punti 0,2*
- 2 = parzialmente raggiunto punti 0,4*
- 3 = raggiunto come concordato punti 0,6*
- 4 = raggiunto e superato punti 0,8*
- 5 = superato significativamente punti 1*

La valutazione degli obiettivi concorre alla formazione della valutazione finale sino a un massimo di 30 punti, così calcolati:

$$(peso\ obiettivo1) * (valutazione\ obiettivo1) * maxPuntiRaggiungibili + \\ (peso\ obiettivo2) * (valutazione\ obiettivo2) * maxPuntiRaggiungibili + \\ (peso\ obiettivo3) * (valutazione\ obiettivo3) * maxPuntiRaggiungibili = Punteggio\ attribuito$$

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)