

Scheda analitica di valutazione della performance del personale titolare di incarico di P.O. e A.P. per l'esercizio

.....

Nome e cognome: _____

Qualifica: _____

Struttura: _____

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA :

Peso assegnato alla voce = _____

La performance organizzativa di struttura è data dal grado % di raggiungimento medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza moltiplicato per il peso assegnato.

Fattori di valutazione		Grado % di raggiungimento annuale medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza
(a)	<u>Conseguimento degli obiettivi operativi organizzativi attribuiti alla struttura dirigenziale di appartenenza</u>%

Valutazione della performance organizzativa di struttura:

[A] grado % di raggiungimento medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza _____ % * "peso voce" _____ = _____ %

Periodo di valutazione	Grado % di raggiungimento annuale medio degli obiettivi operativi organizzativi della struttura dirigenziale di appartenenza	Peso voce	performance organizzativa di struttura [A]
Valutazione annuale			

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- Valutazione raggiungimento obiettivi di gruppo e/o individuali [B]:

Peso assegnato alla voce = _____

Obiettivi assegnati	Peso obiettivo (a)	Grado % di conseguimento (b)	Valore % di conseguimento (c)
n. 1			
n. 2			
n. 3			
n. 4			
n. 5			
Totale	100	Totale	

Il valutatore riporterà nella colonna del “peso” quello assegnato per i singoli obiettivi (come riportato nell’apposita scheda di assegnazione); nella successiva colonna, una percentuale che sia indicativa del “grado di conseguimento” del singolo obiettivo, scegliendo:

1) se si utilizzano gli indicatori di “tempo e di qualità” – un valore prescelto sulla base della seguente parametrizzazione:

Obiettivo conseguito in gran parte o pienamente conseguito	da 76%	a 100%
Obiettivo conseguito in parte	da 30%	a 75%
Obiettivo non conseguito o conseguito in minima parte	da 0%	a 29%

Il valore sarà 100% se l’obiettivo è stato pienamente conseguito mentre sarà 0% se è stato totalmente disatteso. Il valutatore nello stabilire l’attribuzione del punteggio dovrà valutare anche la modalità di conseguimento dell’obiettivo e dovrà altresì tenere conto di quei fatti che, essendo estranei alla volontà del soggetto valutato, hanno tuttavia influito sul raggiungimento dell’obiettivo.

2) se si utilizzano gli indicatori “quantità” il grado di conseguimento dell’obiettivo si considera pienamente centrato ove, al termine dell’esercizio o alla scadenza stabilita, si sia raggiunto il prefissato numero misuratore; viceversa, il valore reale conseguito incide proporzionalmente sulla quota del grado di conseguimento connessa allo specifico obiettivo.

Il “valore di conseguimento” (c) è uguale al prodotto in percentuale delle colonne precedenti: (a) * (b).

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali:

sommatoria dei valori % di conseguimento indicati nella colonna (c) “valore di conseguimento” moltiplicato per il peso assegnato alla voce.

[B] = sommatoria valori % conseguimento obiettivi _____ % * “peso voce”= _____ %

Periodo valutazione	Peso voce	Σ valori % di conseguimento obiettivi	Valutazione complessiva conseguimento obiettivi
Valutazione annuale			

• **Comportamenti professionale e organizzativi [C]:**

Peso assegnato alla voce = _____

[D] punteggio ottenuto _____ * “peso voce” _____ % = _____ %

La valutazione della qualità del contributo delle PO/AP attiene ai loro comportamenti professionali e organizzativi ed è declinata in base a 10 fattori¹. La somma dei pesi deve essere pari a 100.

Incidenza di ciascun fattore in funzione dei diversi incarichi/categorie		
FATTORE	PO	AP
1 Preparazione		
2 Competenza		
3 Qualificazione		
4 Qualità		
5 Puntualità		
6 Autonomia		
7 Disponibilità / Flessibilità		
8 Relazioni		
9 Guida		
10 Apporto partecipativo		
TOTALE	100	100

¹ Il peso di ognuno dei 10 fattori è definito nel Programma annuale di attività, in base alla rilevanza delle competenze descritte nel fattore per la specifica categoria del valutato.

FATTORE	a) PESO FATTORE %	CONTENUTI	b) Livello prestazione	Punteggio a)*b)/10
1. Preparazione	1. Preparazione (grado di approfondimento nello sviluppo delle mansioni affidate)		
2. Competenza	2. Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)		
3. Qualificazione	3. Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)		
4. Qualità	4. Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)		
5. Puntualità	5. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)		
6. Autonomia	6. Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)		
7. disponibilità/ Flessibilità	7. Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro); Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)		
8. Relazioni	8. Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)		
9. Guida	9. Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)		
10. apporto partecipativo	10. Apporto partecipativo (contributo all'attività della struttura di appartenenza in termini di quantità del lavoro svolto)		
	100	TOTALE PUNTI %		

Indicare la lettera corrispondente al profilo che si ritiene più consono a quello del valutato.
Per ogni fattore, assegnare il relativo punteggio con la formula: peso fattore * livello della prestazione * 10 (es.: 9*3/10 =2,7).

A- non adeguato	0	punti
B- parzialmente adeguato	3	punto
C- adeguato	6	punti
D- più che adeguato	7	punti
E- buono	8	punti
F- ottimo	9	punti
G- eccellente	10	punti

Valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi:

sommatoria dei valori indicati sotto la colonna “Punteggio” moltiplicato per il peso assegnato alla voce.

[C] sommatoria punteggi ottenuti _____ * “peso voce” _____ = _____%

Periodo valutazione	Σ valori indicati sotto la colonna “Punteggio”	Peso voce	Valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi
Valutazione annuale			

- **Valutazione grado di adempimento agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza derivanti dal PTPC e PTTI [D]:**

Peso assegnato alla voce = _____

il punteggio relativo, come di seguito dettagliato, va da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti:

A- totalmente inadeguata	0	punti
B- non adeguata	30	punti
C- parzialmente adeguata	60	punti
D- adeguata	70	punti
E- più che adeguata	80	punti
F- buona	90	punti
G- ottima	100	punti

Valutazione attribuita	Punteggio

[D] punteggio ottenuto _____ * “peso voce” _____ % = _____%

- **Disponibilità/presenza in servizio [E]:**

Peso assegnato alla voce = _____

il punteggio relativo alla disponibilità valutata anche in base ai giorni di presenza in servizio sul totale dei giorni feriali, come di seguito dettagliato, va da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti:

A- non adeguata	0	punti
B- parzialmente adeguata	30	punti
C- adeguata	60	punti
D- più che adeguata	70	punti
E- buona	80	punti
F- ottima	90	punti
G- eccellente	100	punti

Valutazione attribuita	Punteggio

[E] punteggio ottenuto _____ * “peso voce” _____ % = _____ %

TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE:

la performance individuale è data dalla somma dei valori relativi alla valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali [B] dei valori relativi alla valutazione complessiva dei comportamenti professionale e organizzativi [C] della Valutazione grado di adempimento agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza derivanti dal PTPC e PTTI [D] e la Disponibilità/presenza in servizio [E] .

Performance individuale = [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ + [E] _____ = _____ %

Periodo valutazione della Performance individuale	Valutazione raggiungimento obiettivi di gruppo e/o individuali [B]	Comportamenti professionali e organizzativi [C]	Valutazione grado di adempimento agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza derivanti dal PTPC e PTTI [D]	Disponibilità / presenza in servizio [E]	Performance individuale
Valutazione annuale					

PERFORMANCE COMPLESSIVA:

La performance complessiva [F] è data dalla somma dei valori della performance organizzativa di struttura [A], della valutazione complessiva del conseguimento obiettivi [B], della valutazione grado di adempimento agli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza derivanti dal PTPC e PTTI [C], della valutazione complessiva dei comportamenti professionali e organizzativi [D] e della Disponibilità/presenza in servizio [E].

[A] _____ + [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ + [E] _____ = _____ %

La performance complessiva ottenuta come sopra, è ridotta nei modi e casi indicati nella seguente tabella:

Sanzione disciplinare	Riduzione percentuale della <i>performance complessiva</i>
Sanzioni varie per violazioni gravi o reiterate	Esclusione dalla valutazione
Licenziamento	Esclusione dalla valutazione
Sospensione dal servizio da oltre 3 mesi a 6 mesi	Riduzione dal 26% al 40%
Sospensione dal servizio da 11 giorni a 3 mesi	Riduzione dal 16% al 25%
Sospensione dal servizio fino a 10 giorni	Riduzione dal 6% al 15%
Multa fino a 4 ore di retribuzione	Riduzione fino al 5%

Sanzioni disciplinari comminate a carico del valutato nell'anno _____:

Percentuale di riduzione da applicare: _____

PERFORMANCE COMPLESSIVA DOPO RIDUZIONE:

Performance complessiva [D] _____ - Percentuale di riduzione _____ = _____%

Adeguate motivazione relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore²:

Commenti del valutato:

² Il valutatore è tenuto a dare una adeguata motivazione al giudizio espresso anche se lo stesso è pari al valore massimo attribuibile.

Data: _____

**Il valutatore
di prima istanza**

Il valutato

VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA:

PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ANNO _____:

[A] _____ + [B] _____ + [C] _____ + [D] _____ + [E] _____ = _____ %

Adeguata motivazione relativa al punteggio sopra assegnato espressa dal valutatore di seconda istanza:

-

Data: _____

**Il valutatore
di seconda istanza**

Il valutato
